



# Assemblée générale

Distr. générale  
21 octobre 2016  
Français  
Original : anglais

**Soixante et onzième session**  
Point 139 de l'ordre du jour  
**Gestion des ressources humaines**

## **Gestion des ressources humaines**

### **Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires**

#### **I. Introduction**

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports suivants du Secrétaire général :

- a) Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines : vers un corps de fonctionnaires mondial, dynamique, adaptable et motivé (A/71/323);
- b) Mobilité (A/71/323/Add.1);
- c) Réformes de la gestion des ressources humaines : évaluation du système des fourchettes optimales (A/71/323/Add.2);
- d) Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/71/360);
- e) Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires (A/71/360/Add.1);
- f) Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale : période du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2016 (A/71/186);
- g) Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/71/258);
- h) Activités du Bureau de la déontologie (A/71/334);
- i) Militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/71/257).

2. Au cours de l'examen de ces rapports, le Comité consultatif s'est entretenu avec des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des éclaircissements



et des compléments d'information, ainsi que des réponses écrites qu'il a reçues le 20 octobre 2016.

3. Les Sections II à IV du présent rapport portent sur le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines : vers un corps de fonctionnaires mondial, dynamique, adaptable et motivé » et ses deux additifs, intitulés « Mobilité » (Add. 1) et « Réformes de la gestion des ressources humaines : évaluation du système des fourchettes optimales » (Add.2). Les sections V à IX portent sur les autres rapports du Secrétaire général relatifs à la gestion des ressources humaines énumérés aux alinéas d) à i) du paragraphe 1.

4. Le Comité consultatif note que l'Assemblée générale n'a pas achevé l'examen des rapports du Secrétaire général sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines et des rapports correspondants qu'il a lui-même soumis aux soixante-neuvième et soixante-dixième sessions, à l'exception d'un seul, qui porte sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/70/746)<sup>1</sup>. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'à la suite de la décision qu'elle avait prise de reporter l'examen des rapports de la soixante-neuvième session à la première partie de la reprise de la soixante-dixième session (décision 69/553) et de la présentation officielle de plusieurs nouveaux rapports supplémentaires à la soixante-dixième session sur toute une série de questions relatives à la gestion des ressources humaines, l'Assemblée n'avait pris aucune décision officielle sur l'un quelconque de ces rapports au cours de la première partie de la soixante-dixième session, étant entendu que des rapports actualisés seraient présentés à la soixante et onzième session, dont on savait qu'elle ferait la part belle aux questions liées au personnel. Le Secrétaire général indique que son rapport actualisé donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/71/323, y compris ses deux additifs sur la mobilité et les fourchettes optimales) remplace le rapport qu'il a présenté à la soixante-neuvième session et les rapports connexes sur la mobilité, la gestion de la performance, le programme Jeunes administrateurs et l'évaluation du système des fourchettes optimales (A/69/190 et Add.1, Add.2 et Corr.1, Add.3 et 4, et A/70/254).

5. Le Comité consultatif note que dans ses rapports les plus récents, le Secrétaire général a repris plusieurs propositions qu'il avait déjà formulées dans ses rapports à la soixante-neuvième et à la soixante-dixième sessions et sur lesquelles lui-même s'est déjà exprimé dans de précédents rapports. En pareil cas, le Comité reprend dans le présent rapport certaines de ses recommandations antérieures, actualisées selon que de besoin. Dans d'autres cas, en présence de propositions nouvelles ou révisées, le Comité examine chacune d'elles sur le fond; les informations générales, les observations et les recommandations y relatives sont alors précisées.

6. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu une liste, qui figure dans l'annexe I du présent rapport, des initiatives présentées dans les différents rapports, accompagnées d'une description de la genèse de la proposition et de toute adaptation ou de tout nouvel aspect porté pour la première fois devant le Comité. Ces initiatives sont les suivantes : a) réformes de la gestion de la performance; b) propositions de modifications du concours d'admission au

<sup>1</sup> Ayant examiné le rapport du Secrétaire général et le rapport correspondant du Comité consultatif, l'Assemblée générale a fait siennes les conclusions et recommandations du Comité dans sa résolution 70/256, adoptée le 1<sup>er</sup> avril 2016.

programme Jeunes administrateurs; c) proposition de réduction de la période d'affichage de l'avis de vacance de 60 jours à 30 jours; d) possibilités d'avancement pour les agents des services généraux; e) propositions de modification des restrictions imposées en matière de recrutement par l'Assemblée générale dans sa résolution 51/226; f) efforts visant à améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel; g) nouvelle stratégie de promotion de l'égalité des sexes chez les administrateurs d'ici à 2030.

## II. Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines

### Observations générales

7. Le rapport du Secrétaire général donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/71/323) est présenté en application des résolutions 67/255, 68/252, 68/265, 70/244 et 70/286 de l'Assemblée générale et donne un aperçu des réformes de la gestion des ressources humaines menées dans l'Organisation depuis la soixante-troisième session de l'Assemblée. Le tableau 1 de ce rapport contient un récapitulatif des progrès accomplis dans la mise en œuvre de ces réformes et fournit des précisions sur la réforme du régime des engagements, les modifications apportées au régime commun des Nations Unies (traitements et indemnités), la sélection et le recrutement du personnel et la gestion de la performance.

8. Dans son rapport, le Secrétaire général précise que des progrès réguliers ont été accomplis dans la mise en œuvre du programme de réforme de la gestion des ressources humaines proposé il y a 10 ans, mais que nombre de procédures de gestion des ressources humaines du Secrétariat ne sont pas encore pleinement intégrées. La récente mise en service d'Umoja (le progiciel de gestion intégré pour le Secrétariat) et le perfectionnement d'Inspira (l'outil de gestion en ligne des nominations et des affectations) ont également montré qu'il était nécessaire d'adopter une approche plus intégrée (*ibid.*, par. 3 et 4). En outre, le Secrétaire général cite plusieurs initiatives de l'Organisation qui, à son avis, montrent qu'une approche actualisée est nécessaire, parmi lesquelles : la nécessité de se doter de politiques de gestion des ressources humaines mieux ciblées, comme suite aux recommandations formulées par le Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix dans son rapport (voir A/70/95-S/2015/446), les propositions relatives à un nouveau dispositif de prestation de services centralisée pour le Secrétariat (voir A/71/417), et l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment de l'objectif de développement durable n° 5 sur l'égalité des sexes (voir A/71/323, par. 155).

9. Dans l'ensemble, le Secrétaire général conclut que l'Organisation n'a pas encore réalisé pleinement l'objectif d'un corps de fonctionnaires totalement inclusif, adaptable et motivé capable de mettre en œuvre le mandat de l'Organisation, y compris en matière d'équilibre entre les sexes et d'équilibre géographique (*ibid.*, par. 3). Il entend présenter à la soixante-treizième session de l'Assemblée générale un cadre actualisé de gestion des ressources humaines. Sur la base des besoins des différentes parties prenantes, notamment des États Membres, des directeurs de programme et des fonctionnaires eux-mêmes et en s'appuyant sur les réformes passées, le Secrétaire général décrit les trois domaines thématiques sur lesquels ce cadre sera construit.

Ces domaines sont les suivants : a) la gestion des compétences; b) la fourniture de services de gestion des ressources humaines; c) la contribution à la définition de la culture institutionnelle (ibid., par. 6 et 157).

**10. Le Comité consultatif est d'avis que le rapport le plus récent du Secrétaire général donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines regroupe des informations sur un certain nombre d'initiatives distinctes, donne une idée plus nette des difficultés que rencontre l'Organisation en matière de gestion des ressources humaines, et présente une approche stratégique et intégrée pour y faire face.**

**11. Le Comité consultatif appuie l'intention du Secrétaire général de présenter une proposition détaillée concernant l'évolution du cadre de gestion des ressources humaines à la soixante-treizième session de l'Assemblée générale.**

**12. Le Comité consultatif est d'avis que le cadre devrait être le résultat d'une évaluation exhaustive de la mise en œuvre de toutes les initiatives de réforme des ressources humaines entreprises ces 10 dernières années et traiter des questions qui ont régulièrement posé des difficultés au fil du temps, dont il a examiné un grand nombre à maintes reprises (y compris dans le présent rapport), telles que les irrégularités dans le processus de sélection du personnel, le rajeunissement des effectifs par le recrutement de candidats externes, la gestion de la performance et les obstacles à la réalisation des objectifs d'équilibre entre les sexes et de répartition géographique (voir aussi par. 27 à 54 ci-dessous). Le Comité souligne également que le cadre devrait aussi tenir compte des meilleures pratiques dans le domaine de la gestion des ressources humaines.**

### **Projets pilotes**

13. Dans son rapport, le Secrétaire général fait souvent référence à différents « projets pilotes » qui ont été mis en place pour tester l'application de telle ou telle approche ou politique particulière en matière de ressources humaines avant de lancer une véritable initiative à l'échelle de l'Organisation. Il s'agit notamment de l'expérimentation d'un test de présélection par Internet à l'intention des candidats postulant à certains postes vacants du réseau Gestion et administration (MAGNET) (ibid., par. 39) et de nouvelles approches de l'aménagement des modalités de travail (ibid., par. 115). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu une liste de six projets pilotes mentionnés dans le rapport, accompagnée d'une indication des incidences financières connexes, des textes applicables (le cas échéant) et d'une brève évaluation des résultats de chaque projet (voir annexe II du présent rapport).

14. Le Comité consultatif a examiné la liste et n'est pas convaincu de son exhaustivité, étant donné qu'au moins deux projets pilotes sur différents aspects de la gestion des ressources humaines n'y figurent pas, à savoir la délégation, au Département de l'appui aux missions, de fonctions concernant les questions de discipline (voir A/71/186, par. 11) et la mise en place du centre d'évaluation de Bonn, lancée par le Département de l'appui aux missions afin de constituer une réserve de candidats qualifiés en vue de renforcer la gestion de la relève pour les postes de responsable de l'appui aux missions (voir A/70/837, par. 73 à 76). Le Comité note également que parmi les projets énumérés, il est indiqué qu'un projet

pilote pour la création d'un système de gestion de la formation dans Inspira lancé en 2010-2012, d'un coût d'environ 952 000 dollars, qui avait initialement été considéré comme réussi, doit être éliminé progressivement à partir de 2017.

15. À cet égard, le Comité consultatif n'a pas connaissance de critères, de directives ou d'une structure de gouvernance de base qui aurait été mis en place pour veiller à ce que les projets pilotes soient bien conçus et pleinement justifiés du point de vue des coûts et des avantages et à ce que leurs effets soient évalués de manière approfondie et transparente. **Compte tenu de l'importance croissante de la formule du projet pilote et de la fréquence avec laquelle elle est maintenant utilisée pour tester différents modes d'action, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de publier des directives claires concernant la formulation, l'approbation, l'exécution et l'évaluation des projets pilotes dans le domaine des ressources humaines, et de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport d'ensemble, qu'il lui présentera à sa soixante-treizième session.**

#### **Réforme de la gestion des ressources humaines**

16. Dans la section III de son rapport, le Secrétaire général divise le programme de réforme des ressources humaines en quatre grands domaines : a) Initiatives liées au régime des engagements; b) Dispositif de gestion des aptitudes et mesures prises; c) Besoins et perspectives sur le terrain; d) Santé et bien-être du personnel. Le Comité consultatif formule des observations et des recommandations dans ces quatre mêmes catégories ci-dessous.

#### **A. Initiatives liées au régime des engagements**

17. Dans son rapport, le Secrétaire général rappelle que les premières étapes du programme de réforme des ressources humaines visaient à harmoniser un ensemble disparate d'arrangements contractuels et à améliorer les conditions d'emploi, deux éléments présentés comme ayant été de grands obstacles à la mobilité des fonctionnaires dans le Secrétariat mais aussi entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège (voir A/71/323, par. 2).

18. Le Secrétaire général précise qu'à la suite de l'adoption par l'Assemblée générale de la résolution 63/250, un régime des engagements révisé a été établi, composé de trois types d'engagements (engagements temporaires, engagements de durée déterminée et engagements continus) régis par un seul et même Règlement du personnel, qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009. Les paragraphes 11 à 18 de son rapport précisent le contexte et donnent des informations sur les progrès réalisés concernant la réforme du régime des engagements. Les observations et recommandations du Comité consultatif en ce qui concerne la poursuite de l'examen des engagements continus figurent aux paragraphes 20 et 21 ci-dessous.

19. Il ressort également du rapport que l'harmonisation des conditions d'emploi sur le terrain a eu lieu en 2011 à la suite de l'adoption par l'Assemblée générale de sa résolution 65/248, par laquelle elle a décidé que le classement des lieux d'affectation serait harmonisé avec celui des organismes, fonds et programmes des Nations Unies, compte tenu des conditions de sécurité, qu'un élément supplémentaire famille non autorisée serait versé aux fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation famille non autorisée, et que la désignation des lieux retenus

aux fins des congés de détente du personnel des missions et le cycle des congés serait elle aussi harmonisée avec celle des organismes, fonds et programmes des Nations Unies (ibid., par. 21 à 23). Plus récemment, à la suite de l'adoption de la résolution 70/244, les modifications apportées au régime commun des Nations Unies en matière de traitements et indemnités, telles que proposées par la Commission de la fonction publique internationale, sont elles aussi progressivement mises en œuvre (ibid., par. 24 à 27).

20. En ce qui concerne l'examen des engagements continus, le Secrétaire général donne dans son rapport des informations actualisées concernant l'examen de 2012 consacré à la conversion de certains engagements en engagements continus qui s'est terminé le 30 septembre 2014, et à l'issue duquel des engagements de ce type ont été accordés à 2 339 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et de la catégorie du Service mobile et à 560 membres du personnel de la catégorie des services généraux et catégories apparentées (ibid., tableau 2). Le deuxième examen annuel, qui porte sur 2013, est en cours et devrait se terminer d'ici le 30 novembre 2016. En application de la résolution 65/247, par laquelle l'Assemblée a établi des « enveloppes de postes » (voir par. 21 ci-dessous), le nombre maximum d'engagements continus pouvant être octroyés est de 1 660 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et les agents du Service mobile et de 244 pour les agents des services généraux et des catégories apparentées.

21. Le Comité consultatif rappelle ce qu'il a dit lors de son précédent examen de la question, à savoir que l'enveloppe de postes est calculée selon les critères définis par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/247, dans laquelle elle a décidé que les besoins continus de l'Organisation seraient évalués sur la base des postes permanents, des postes temporaires existant depuis plus de cinq ans et, dans le cas des missions politiques spéciales, des postes financés par des crédits prévus pour du personnel temporaire (autre que pour les réunions) (voir A/69/190, par. 17 et A/69/572, par. 12). L'Assemblée a décidé que les enveloppes de postes contiendraient initialement 75 % des postes ainsi visés (voir résolution 65/247, par. 50 à 52). Dans son précédent rapport donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/69/190), le Secrétaire général a appelé l'attention sur un problème posé par l'application des critères retenus aux fins de la conversion en engagements continus, à savoir le fait que certains fonctionnaires avaient été écartés car ils ne disposaient pas des quatre rapports d'évaluation et de notation dont il est question à l'alinéa d) du paragraphe 53 de la résolution 65/247 : avant le lancement du nouveau régime des engagements, les rapports d'évaluation des fonctionnaires engagés pour moins d'un an portaient sur des périodes inférieures à un an. Par ailleurs, ils couvraient parfois des périodes plus courtes parce que les fonctionnaires, y compris les superviseurs, changeaient fréquemment de poste ou de lieu d'affectation. Le Secrétaire général a donc proposé à titre transitoire que l'on considère que les membres du personnel ayant obtenu des appréciations satisfaisantes dans leurs quatre derniers rapports d'évaluation, y compris ceux portant sur une période de moins d'un an, répondaient aux critères demandés. De l'avis du Comité, le Secrétaire général devait faire preuve de prudence en ce qui concerne la modification des critères appliqués aux fins de la conversion de certains engagements en engagements continus compte tenu de la nécessité de garantir cohérence et équité d'une année sur l'autre (voir A/69/572, par. 14). Le Comité note que dans son dernier rapport, le Secrétaire général ne

donne aucun détail sur cette proposition, ni sur aucune autre concernant une proposition de modification des critères retenus aux fins de la conversion de certains engagements en engagements continus. **Le Comité consultatif souligne que les critères retenus aux fins de la conversion en engagement continu doivent garantir l'équité et la cohérence.**

22. Dans son rapport le plus récent sur la composition du Secrétariat, le Secrétaire général précise que la part des fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent ou d'un engagement continu par rapport au nombre total de fonctionnaires a augmenté, passant de 17 % en 2012 à 22 % en 2016 (voir A/71/360, tableau 2), en raison principalement de la conversion ponctuelle de certains engagements en engagements permanents ou, pour la première fois, en engagements continus. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que si 1 600 engagements continus supplémentaires étaient accordés dans le cadre de l'examen en cours, la proportion de fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent ou d'un engagement continu serait portée à 26 %. Il a également été informé que le nombre d'engagements continus à octroyer diminuerait régulièrement d'un exercice à l'autre jusqu'à atteindre la limite fixée par l'Assemblée générale. **Le Comité consultatif réaffirme qu'il faut suivre de près la proportion que les fonctionnaires titulaires d'engagements continus ou permanents représentent par rapport au nombre total de fonctionnaires de façon à obtenir l'équilibre souhaité dans l'ensemble du Secrétariat (voir aussi A/69/572, par. 14).**

## **B. Dispositif de gestion des aptitudes et mesures prises**

23. Le dispositif de gestion des aptitudes présenté pour la première fois il y a 10 ans dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255) mettait l'accent sur l'intégration de quatre grands domaines : la gestion prévisionnelle des besoins en personnel; la sélection du personnel et le recrutement; la gestion de la performance; l'apprentissage et l'organisation des carrières.

### **1. Gestion prévisionnelle des besoins en personnel**

24. À plusieurs reprises, le Comité consultatif a souligné qu'il fallait gérer les besoins en personnel de façon prévisionnelle (voir A/63/526 et Corr.1, par. 9; A/65/537, par. 9, et A/67/545, par. 12 et 13). Au paragraphe 16 de sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a prié instamment le Secrétaire général d'élaborer à titre prioritaire un système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de le lui présenter pour examen à sa soixante-neuvième session. Dans son précédent rapport donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général a fourni quelques détails à cet égard, en particulier concernant la conduite d'un projet pilote dans la Division des services médicaux (voir A/69/190, par. 30) et le recensement de certains des obstacles à l'amélioration de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel (ibid., par. 33). Dans son rapport correspondant, le Comité consultatif a déploré que le rapport d'ensemble du Secrétaire général n'ait pas été plus détaillé, a dit qu'il n'était pas convaincu par les raisons données à l'absence de progrès et a estimé qu'un temps précieux avait été perdu dans l'établissement d'un solide système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel (A/69/572, par. 19).

25. Dans son rapport le plus récent, le Secrétaire général décrit plusieurs initiatives qui, depuis, ont été prises à cet égard, notamment l'élaboration d'une méthode de gestion prévisionnelle des besoins en personnel en cinq temps (voir A/71/323, figure I), l'élaboration d'un manuel de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, le lancement d'un programme de certification sur le terrain et la mise en œuvre de projets pilotes dans plusieurs missions et opérations et en relation avec 14 examens des besoins en personnel civil dans les missions (ibid., par. 34). L'annexe I du rapport contient également un récapitulatif des progrès accomplis concernant l'élaboration du dispositif détaillé de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, tant en termes d'efforts propres à différents réseaux d'emplois que de mesures axées sur les entités.

26. Le Comité consultatif note, en particulier, les résultats de l'analyse menée sur le taux de remplacement de retraités, qui a montré que seulement 25 % des retraités pris en considération dans l'échantillon avaient été remplacés dès leur départ. Par conséquent, il a été décidé que les avis de vacance de poste seraient affichés 12 mois au moins avant que les fonctionnaires atteignent l'âge réglementaire du départ à la retraite. Le Secrétaire général précise également que des prévisions concernant les départs à la retraite dans les cinq ans à venir ont été établies pour le réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) et que 274 postes seront inscrits au répertoire des postes vacants au cours des cinq prochaines années. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que des candidats externes pourraient présenter leur candidature à ces postes. **Depuis son examen du précédent rapport du Secrétaire général donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines, le Comité consultatif a pris note des progrès accomplis sur plusieurs fronts en vue de mettre au point un système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel. À cet égard, il souligne qu'il importe de rapprocher les mesures prises pour améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel des autres propositions de réforme, et d'en garantir la cohérence. Par exemple, la proposition tendant à étendre les limites prescrites pour l'engagement des fonctionnaires au-delà de l'âge de la retraite (voir par. 50 à 53 ci-dessous) ne semble pas compatible avec les efforts visant à réduire les interruptions de service entre un membre du personnel qui atteint l'âge réglementaire du départ à la retraite et le recrutement rapide d'un remplaçant.**

## 2. Sélection et recrutement du personnel

27. Le Secrétaire général traite de la sélection et du recrutement du personnel du Secrétariat aux paragraphes 36 à 76 de son dernier rapport, où il donne notamment des détails sur les délais de recrutement et les évaluations, le programme Jeunes administrateurs, les perspectives professionnelles des agents des services généraux et des catégories apparentées, la prospection, l'action menée en faveur de l'égalité des sexes et l'emploi de fonctionnaires retraités.

### *Délais de recrutement et évaluations*

28. Le Secrétaire général indique qu'en 2015, avec l'actuel système de sélection du personnel (voir ST/AI/2010/3), le recrutement aux postes des missions qui ont fait l'objet d'un avis de vacance publié pendant 60 jours dans le système Inspira a pris 239 jours en moyenne entre le moment où la procédure a été lancée et le moment où un candidat a été sélectionné. La longueur du processus de recrutement

s'explique par le fait que 115 jours en moyenne ont été consacrés au filtrage, à l'examen et à l'évaluation des dossiers de candidature, travail qui est mené par les responsables des postes à pourvoir. Le Secrétaire général indique que pour chaque avis de vacance de poste ne concernant pas les missions, les responsables du recrutement doivent examiner entre 200 et 400 dossiers de candidature dans le cas d'un poste de la classe P-3 et jusqu'à 800 dossiers dans le cas d'un poste de la classe P-4 (voir A/71/323, par. 37). Ayant demandé des précisions, le Comité a reçu une ventilation par classe du nombre moyen de candidats par poste vacant au cours des six dernières années, qui a révélé qu'en 2016, 218 dossiers de candidature en moyenne ont été reçus pour chaque avis de vacance de poste (voir annexe III au présent rapport). En ce qui concerne les missions, il a fallu en moyenne 69 jours pour un recrutement à partir des listes de réserve et 189 jours pour un recrutement ayant fait l'objet d'un avis de vacance de poste, sachant qu'environ 45 % du temps a été consacré au filtrage et à l'évaluation des dossiers de candidature par les responsables des postes à pourvoir (ibid., par. 38). Le tableau 4 du rapport présente une ventilation des délais de recrutement des candidats inscrits sur les listes de réserve et de ceux qui ne le sont pas aux postes vacants des classes P-3 à D-2.

29. À cet égard, le Comité consultatif note que la ventilation des délais de recrutement donnée par le Secrétaire général ne tient pas compte du temps nécessaire au classement des postes, étape obligatoire pour les nouveaux postes, les postes qui n'étaient pas classés précédemment et les postes dont les fonctions et responsabilités ont été sensiblement modifiées. Le Comité ne voit pas bien dans quelle mesure la procédure de classement est prise en compte dans ces délais de recrutement. **Compte tenu du manque de clarté quant à la relation entre le classement des postes et le recrutement, le Comité consultatif compte suivre cette question de près dans le cadre de son examen du prochain rapport d'ensemble du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines.**

30. En vue de réduire le temps que les responsables des postes à pourvoir passent à recommander des candidats, le Secrétaire général a mis en œuvre, dans le cadre de l'actuel système de sélection du personnel, un projet pilote d'évaluation centralisée pour les postes vacants du réseau MAGNET, qui consiste à soumettre tous les candidats remplissant les conditions requises à un test de présélection. Le nombre de dossiers devant être examinés par les responsables des postes à pourvoir a ainsi été divisé par deux, et on devrait pouvoir réduire les délais de recrutement d'environ 30 jours (ibid., par. 39). Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'il envisage d'instituer des tests de présélection également dans les autres réseaux d'emplois.

31. Ce type d'évaluation est actuellement utilisé dans le cas des avis de vacance de poste relevant du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité et deviendra la norme à mesure que les autres réseaux d'emplois seront régis par le nouveau dispositif (ibid., par. 41; voir également les observations et recommandations du Comité consultatif sur le système d'encadrement de la mobilité, sect. III ci-après). Dans l'additif sur la mobilité, le Secrétaire général indique que, dans le cadre de cette procédure, les candidats à la première série de postes vacants (réseau POLNET) ont dû passer un test d'aptitudes générales (voir A/71/323/Add.1, par. 21). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le test d'aptitudes générales comportait trois épreuves : raisonnement verbal, raisonnement analytique et perception de la situation. Le Comité note que

les épreuves visant à évaluer les connaissances de fond ou les entretiens n'auraient lieu qu'au cours de la phase suivante du processus de sélection.

32. Le Comité a déjà exprimé ses réserves quant au recours aux tests cognitifs pour l'agrément préalable des candidats, précisant qu'il faudrait approfondir la recherche et la réflexion afin de veiller à ce que toute nouvelle technique d'évaluation mise en place soit largement conforme aux pratiques en vigueur dans les États Membres et adaptées au caractère international de l'Organisation (voir A/69/572, par. 113 et 114). Il formule des observations supplémentaires sur le recours aux techniques d'évaluation aux paragraphes 38 et 39 ci-après, dans la partie consacrée au programme Jeunes administrateurs.

**33. Le Comité consultatif réitère ses réserves concernant l'adoption des tests cognitifs et compte qu'une évaluation complète des projets pilotes exécutés dans les réseaux MAGNET et POLNET sera effectuée avant qu'il ne soit recouru à ces tests à plus grande échelle.**

34. Afin de réduire encore les délais de recrutement, le Secrétaire général propose, dans son dernier rapport à l'Assemblée générale, de ramener de 60 à 30 jours la durée de publication des avis de vacance de postes spécifiques d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur (voir A/71/323, par. 43). Le Comité consultatif note que la réduction de la durée de publication des avis de vacance est une mesure qui a déjà été proposée plusieurs fois à l'Assemblée au cours des 10 dernières années. Des réserves avaient été émises, à savoir que ces réductions pourraient désavantager les candidats issus de certains États Membres, qui voyaient leur accès au site Web de l'ONU limité par des moyens technologiques insuffisants. Le Secrétaire général indique que le fait que la période d'affichage des avis de vacance de postes spécifiques dans les missions ne soit actuellement que de 30 jours n'empêche pas l'Organisation d'attirer des candidats qualifiés. En outre, les données recueillies depuis le lancement d'Inspira en 2010 montrent que, quelle que soit la durée de la période d'affichage, la majorité des candidats font acte de candidature soit au début soit à la fin de la période d'affichage (ibid.). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a obtenu une analyse de données révélant que cette tendance se vérifiait tant pour les candidats de pays développés que pour ceux de pays en développement, et que, compte tenu des progrès technologiques et de la disponibilité de l'outil de recrutement en ligne (Inspira) et du portail Carrières de l'ONU, la réduction proposée de la période d'affichage n'aurait pas pour effet de désavantager les candidats de certains pays.

35. À cet égard, le Comité consultatif note que, dans son rapport sur la mobilité, le Secrétaire général a proposé une réduction analogue de la durée de publication des avis de vacance de postes pour les postes visés par les opérations semestrielles de réaffectation, dans le cadre du nouveau dispositif de mobilité (voir A/70/254, par. 37). Compte tenu des arguments présentés dans ledit rapport (également présentés au paragraphe 34 ci-dessus), le Comité a recommandé que cette proposition soit approuvée (voir A/70/765, par. 23). Toutefois, comme elle n'avait pas fini d'examiner ces rapports, l'Assemblée générale ne s'est pas prononcée sur la question.

**36. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale d'approuver la proposition du Secrétaire général tendant à réduire de 60 à 30 jours la durée normale de publication des avis de vacance de postes spécifiques d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. Il recommande**

**également que l'application de cette mesure soit suivie de près et que le Secrétaire général en expose l'impact en détail dans son prochain rapport d'ensemble sur la réforme de la gestion des ressources humaines, qui sera présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session.**

*Programme Jeunes administrateurs*

37. Approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/247, le programme Jeunes administrateurs a pour objectif de faire en sorte que davantage de jeunes aux talents divers soient recrutés en tant qu'administrateurs auxiliaires. Dans son dernier rapport, le Secrétaire général indique que le concours permettant d'accéder au programme, tel que prévu à la phase I du plan d'exécution de celui-ci, a été intégralement créé et appliqué. Après avoir procédé à un examen approfondi des modalités et de la structure du concours du programme, comme le lui avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 67/255, le Secrétaire général propose un certain nombre de changements visant à garantir que le concours soit mené de la façon la plus rationnelle, efficace et équitable possible, ce qui permettrait selon lui d'améliorer la représentation géographique et la représentation équilibrée des sexes, et d'apporter du sang neuf au sein du personnel du Secrétariat (voir A/71/323, par. 47 et 48).

38. Les progrès accomplis depuis le lancement du programme Jeunes administrateurs, en 2011, en particulier en ce qui concerne le dépôt des candidatures, le processus de sélection, le concours, l'accompagnement des carrières et les activités de prospection, sont exposés aux paragraphes 49 et 50 du rapport. Les améliorations qui doivent être apportées au programme en 2017 visent à rendre le concours plus accessible, à réduire encore la durée du cycle du concours et à accroître la probabilité que les lauréats obtiennent un poste de la classe P-1 ou P-2. Plus précisément, le Secrétaire général prévoit les mesures suivantes : a) la conception du concours par réseau d'emplois et non par famille d'emplois, en commençant par le réseau POLNET; b) le déroulement en ligne de l'épreuve écrite du concours sur une plateforme d'examen accessible de partout, de façon à faciliter l'accès des candidats autorisés à se présenter; c) la mise à jour de l'épreuve écrite du concours en y intégrant une épreuve générale visant à évaluer les capacités cognitives et sociales des candidats, et une épreuve spécifique visant à tester les connaissances propres à certains sujets se rapportant au réseau d'emplois concerné; d) l'extension, de deux à trois ans, de la période durant laquelle les lauréats du programme Jeunes administrateurs peuvent rester sur la liste de réserve; e) la suppression progressive des listes issues d'anciens concours d'ici à décembre 2018; f) l'institution d'un examen à la demande pour les familles d'emplois plus restreintes (ibid., par. 52).

39. En ce qui concerne la mise en place d'un test général d'évaluation des aptitudes cognitives et sociales des candidats, le Comité consultatif a exprimé ses réserves sur cette mesure dans ses observations sur le rapport précédent du Secrétaire général lorsqu'elle a été proposée pour la première fois (voir A/69/572, par. 108 à 114). Plus précisément, il a noté que cette proposition aurait pour effet de restreindre l'obligation de connaissance des affaires internationales actuellement imposée à tous les candidats, et souligné que l'un des buts de l'épreuve générale est de vérifier que tous les candidats, quelle que soit leur spécialité, justifient, en plus de compétences spécialisées, d'une bonne connaissance des affaires internationales.

**Le Comité consultatif maintient ses réserves concernant la proposition tendant**

**à remplacer l'épreuve générale qui permet aux candidats de démontrer leur connaissance des affaires internationales par un test général d'évaluation des aptitudes cognitives et sociales.**

40. En ce qui concerne les lauréats inscrits sur les listes issues d'anciens nationaux de recrutement, le Secrétaire général indique que 74 d'entre eux n'avaient pas encore été recrutés au 1<sup>er</sup> août 2016. Le Comité consultatif rappelle que ces candidats étaient au nombre de 84 il y a deux ans, la dernière fois qu'il avait examiné cette proposition (ibid., par. 106). Il a été informé que sur les 74 candidats restants, 42 étaient inscrits sur les listes depuis sept ans ou plus et les autres le seraient au 31 décembre 2018 (lauréats des concours de 2009 et de 2010). **L'extrême lenteur du placement des candidats inscrits sur ces listes donne à penser qu'aujourd'hui, nombre d'entre eux n'auraient plus le profil requis ou ne seraient plus disponibles pour des postes d'administrateur auxiliaire. En conséquence, le Comité consultatif souscrit à la proposition du Secrétaire général tendant à éliminer progressivement les anciens fichiers d'ici à décembre 2018 et recommande à l'Assemblée générale de l'approuver.**

41. À cet égard, le Comité consultatif rappelle qu'il s'est inquiété, lors de l'examen de plusieurs projets de budget successifs et dans son précédent rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines, de la réduction du nombre de postes d'administrateurs débutants et de l'effet préjudiciable de cette baisse sur l'aptitude de l'Organisation à attirer et retenir de jeunes talents dans le cadre de ses efforts de rajeunissement (ibid., par. 105; A/68/7, par. 86 et 87; et A/66/7, par. 86). **À cet égard, le Comité consultatif recommande à nouveau que les emplois financés au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) pendant plus d'un an soient ouverts aux lauréats du programme Jeunes administrateurs et qu'il soit envisagé d'ouvrir aussi à ceux-ci les postes de la classe P-2 financés par des recettes au titre de l'appui aux programmes (voir A/69/572, par. 105). Le Comité appuie également la proposition du Secrétaire général tendant à porter à trois ans la période pendant laquelle les lauréats du programme Jeunes administrateurs restent inscrits sur la liste de réserve.**

*Perspectives professionnelles des agents des services généraux et des catégories apparentées*

42. Dans son rapport, le Secrétaire général présente une nouvelle série de propositions visant à éliminer les conditions que les agents des services généraux et des catégories apparentées doivent remplir pour passer à la catégorie des administrateurs, ceux-ci devant actuellement réussir le concours de recrutement de jeunes administrateurs pour ce faire (voir A/71/323, par. 56 et 57). À cet égard, le Secrétaire général demande également à l'Assemblée générale d'approuver l'exclusion des participants aux concours G à P du concours de recrutement de jeunes administrateurs, afin que les postes réservés au programme Jeunes administrateurs ne soient pourvus que par des lauréats issus d'États Membres peu ou pas représentés (ibid., par. 58).

43. Avant la création du programme Jeunes administrateurs en 2011, le passage de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs se faisait par le biais du concours G à P, en place depuis 1978. Le Secrétaire général indique que ces concours n'ont offert aux agents des services généraux et des catégories apparentées que peu de chances de progresser dans leur carrière et de se perfectionner en raison du plafond imposé au nombre total de

postes disponibles pour de tels engagements (ibid., par. 53). En outre, il affirme que les dispositions qui régissent actuellement les conditions auxquelles les agents des services généraux et des catégories apparentées peuvent poser leur candidature pour la catégorie des administrateurs, et les modalités de recrutement correspondantes, ne sont pas conformes au principe d'égalité de traitement qui sous-tend de longue date le système de sélection du personnel de l'ONU. Il mentionne également les conclusions d'une enquête réalisée par un groupe de travail du Comité Administration-personnels, selon lesquelles 74 % des agents des services généraux et des catégories apparentées avaient les qualifications requises pour intégrer la catégorie des administrateurs (ibid., par. 55).

**44. Le Comité consultatif est d'avis que le Secrétaire général n'a pas suffisamment analysé l'impact que la proposition tendant à ne plus imposer de concours aux agents des services généraux et des catégories apparentées qui souhaitent passer à la catégorie des administrateurs pourrait avoir sur les objectifs en matière de ressources humaines. Le Comité recommande donc à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de continuer à analyser l'impact de cette proposition et de lui faire rapport à ce sujet dans son prochain rapport d'ensemble. Le Comité recommande à l'Assemblée de ne pas approuver les propositions du Secrétaire général.**

*Activités de prospection auprès des États Membres non représentés et sous-représentés*

45. Aux paragraphes 59 à 65 de son rapport, le Secrétaire général donne des informations sur les activités de prospection menées auprès des États Membres non représentés et sous-représentés. Il indique qu'il est envisagé d'adopter à l'avenir, afin d'obtenir de meilleurs résultats et de renforcer l'efficacité, une démarche plus ciblée consistant à harmoniser de manière stratégique les activités de prospection avec les priorités de l'Organisation et les mandats des différentes entités. Cette nouvelle démarche consistera à : a) agir de manière plus ciblée afin de veiller à ce que les activités de prospection soient fonction des compétences recherchées; b) recenser les sources de compétences particulières; c) accroître l'effet multiplicateur grâce à la coopération avec les États Membres, les universités, les organisations professionnelles et les organisations non gouvernementales; d) mesurer l'efficacité de l'action menée (sans se limiter au nombre de candidats). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Groupe de la prospection, au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines, était actuellement composé de deux administrateurs et d'un agent des services généraux.

**46. Le Comité consultatif rappelle son sentiment que les efforts déployés pour atteindre les candidats potentiels des pays non représentés et sous-représentés, notamment des pays en développement, ont été inefficaces. Le Comité recommande une nouvelle fois à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de mettre au point une stratégie globale destinée à améliorer la représentation géographique, sur la base d'une analyse approfondie des causes réelles des déséquilibres actuels (voir A/69/572, par. 38).**

**47. À cet égard, le Comité consultatif appuie pleinement l'intensification des efforts déployés pour améliorer la prospection, y compris ceux qui sont mentionnés dans le dernier rapport du Secrétaire général, et qui consistent notamment à cibler les candidats viables des pays non représentés et sous-**

**représentés. Le Comité est impatient de prendre connaissance des résultats de ces efforts dans le prochain rapport d'ensemble.**

*Activités de promotion de l'équilibre entre les sexes<sup>2</sup>*

48. Le Secrétaire général expose les activités qu'il mène pour promouvoir l'équilibre entre les sexes au Secrétariat aux paragraphes 66 à 70 de son rapport. Il reconnaît que, dans l'ensemble, la représentation des sexes ne s'est équilibrée que de manière marginale, puisqu'elle a progressé de moins de 0,5 point de pourcentage par an depuis 2005. Les femmes représentent aujourd'hui 41,3 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur; il reste toutefois d'importantes lacunes au niveau des cadres supérieurs, où la proportion de femmes n'était que de 27 % au niveau D-2, de 32 % au niveau D-1 au 30 juin 2015 (voir A/71/323, par. 67).

49. Le Secrétaire général indique que diverses initiatives ont été lancées en vue d'améliorer l'équilibre entre les sexes, mais que compte tenu de leur caractère fragmentaire, les progrès ont été lents. Par conséquent, il fait part de son intention de proposer une stratégie à l'échelle du Secrétariat visant à atteindre la parité des sexes à toutes les classes d'administrateur d'ici à 2030 (ibid., par. 69 et 70). Il précise également que comme suite à l'adoption, par l'Assemblée générale, des objectifs de développement durable, notamment l'objectif 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles), le Secrétariat doit montrer la voie en créant un corps de fonctionnaires qui illustre la parité des sexes qu'il désire voir dans le monde. **Le Comité consultatif appuie les efforts déployés par le Secrétaire général pour mettre au point une stratégie globale destinée à assurer l'équilibre entre les sexes et la parité des sexes à toutes les classes d'administrateur au Secrétariat d'ici à 2030, et attend avec intérêt d'examiner les informations détaillées sur la mise en œuvre et l'impact de cette stratégie que le Secrétaire général fera figurer dans son prochain rapport d'ensemble.**

*Emploi de fonctionnaires retraités*

50. Dans son rapport, le Secrétaire général présente une proposition tendant à augmenter le plafond de rémunération des anciens fonctionnaires de l'ONU percevant une pension de retraite. Le plafond actuel, qui s'élève à 22 000 dollars et est applicable aux fonctionnaires retraités autres que les anciens membres du personnel linguistique, a été fixé par l'Assemblée générale dans sa décision 51/408, en date du 4 novembre 1996. Le Secrétaire général indique que ce plafond n'a pas été ajusté depuis plus de 20 ans et n'a pas progressé au même rythme que l'inflation. Ainsi, à la classe P-4, échelon VI, le montant de 22 000 dollars correspond aujourd'hui à l'équivalent de 2,6 mois de traitement brut, soit moins de la moitié de la durée maximale de six mois initialement approuvée par l'Assemblée. Le Secrétaire général propose donc que l'Assemblée approuve la fixation du plafond de rémunération des fonctionnaires retraités percevant une pension de retraite à l'équivalent monétaire de 125 jours ouvrables maximum par année civile au niveau de traitement dont bénéficiait l'intéressé à la date de cessation de service (ibid., par. 71 à 76).

<sup>2</sup> Dans son dernier rapport, le Secrétaire général utilise l'expression « parité des sexes », tandis que les rapports précédents et les résolutions connexes contiennent les termes « représentation des deux sexes », « équilibre entre les sexes » ou « égalité des sexes ».

51. Dans son rapport, le Secrétaire général souligne qu'il importe de pouvoir recruter ces anciens fonctionnaires pour répondre à des besoins temporaires, en particulier pour les opérations sur le terrain lors du démarrage, de la montée en puissance et des crises humanitaires, ainsi que pour certains projets spécialisés, pour combler des lacunes à court terme ou encore pour assurer l'exécution de fonctions vitales dans des circonstances inattendues. Il précise également que le fait de recruter des fonctionnaires retraités pour faire face à des besoins temporaires pendant une durée limitée est sans incidence sur la progression professionnelle des fonctionnaires en activité ou sur le recrutement, dans la mesure où tous les postes disponibles doivent être pourvus par les voies normales de recrutement (ibid., par. 75).

52. Le Comité consultatif rappelle que cette proposition a déjà été formulée dans le rapport du Secrétaire général sur l'aperçu général du financement des opérations de maintien de la paix (voir A/70/749, par. 58). Dans ses observations, que l'Assemblée générale a approuvées, le Comité a indiqué qu'il était nécessaire que cette proposition soit plus solidement justifiée, et notamment qu'un état de ses incidences financières potentielles soit établi (voir A/70/742, par. 107). Il note que ces incidences financières n'ont pas été consignées dans le dernier rapport du Secrétaire général. En outre, dans son dernier rapport sur la composition du Secrétariat, le Secrétaire général indique qu'au cours de l'exercice biennal 2014-2015, les retraités ont travaillé dans les différents services du Secrétariat 185 447 jours au total, soit des dépenses d'un montant de 65,8 millions de dollars (voir A/71/360/Add.1, annexe II, tableau 1.A). Le Comité rappelle également son rapport d'ensemble de 2014 sur la gestion des ressources humaines, dans lequel il a relevé des cas où des retraités ont été engagés à des postes de haut fonctionnaire du Secrétariat pendant près d'un an. Cette situation avait alors été justifiée par le fait que le processus de recrutement aux postes concernés n'avait pas encore été mené à terme (voir A/69/572, par. 151).

53. À ce propos, le Comité rappelle également que dans sa résolution 69/251, l'Assemblée générale a décidé de porter de 62 à 65 ans l'âge réglementaire de la cessation de service pour les fonctionnaires de l'ONU engagés le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou après cette date.

**54. Le Comité consultatif est d'avis que le relèvement du plafond de rémunération en vigueur pour les fonctionnaires retraités de l'ONU risque de conduire les services à faire plus souvent appel aux services de ces personnes, ce qui va à l'encontre de l'action menée pour améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et rajeunir le Secrétariat. Comme il est arrivé que des retraités soient engagés à des postes de décision de haut niveau pour de longues périodes, le Comité n'est pas favorable aux propositions qui auraient pour effet de favoriser de telles pratiques. Le Comité recommande à l'Assemblée générale de ne pas approuver la proposition du Secrétaire général.**

### 3. Gestion de la performance

55. Un troisième aspect du dispositif de gestion des aptitudes adopté par le Secrétaire général a trait à la mise au point d'un cadre de gestion de la performance pour l'Organisation, notamment par l'élaboration d'une proposition de réforme, demandée par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/252. Au paragraphe 7 de ladite résolution, l'Assemblée a souligné que cette proposition devait avoir pour principal objectif de mesurer la performance, de récompenser les bons résultats et de sanctionner les insuffisances de façon crédible et efficace, et qu'elle devait être

aisément compréhensible par le personnel et l'Administration. En outre, au paragraphe 19 de sa résolution 68/265, elle a souligné, dans le contexte du dispositif de mobilité organisée, qu'il importait de réformer en profondeur la gestion de la performance, parallèlement à la mise en place du dispositif.

56. Dans son dernier rapport, le Secrétaire général indique qu'il étudie en profondeur, depuis 2012, les systèmes de gestion de la performance utilisés dans les fonds et programmes des Nations Unies, les institutions spécialisées, d'autres organisations internationales, les États Membres et le secteur privé. En outre, il a tenu des consultations avec les États Membres, le personnel, les cadres et les hauts responsables de l'Organisation. Selon lui, il est ressorti de ses études et consultations que le système de gestion de la performance du Secrétariat était globalement conforme aux meilleures pratiques, dans la mesure où : a) il comporte une étape de planification ; b) l'évolution de la performance fait l'objet d'un suivi tout au long de l'année; c) une évaluation est faite en fin d'année (voir A/71/323, par. 79). De son point de vue, l'amélioration de la gestion de la performance au Secrétariat ne nécessite pas la mise en place d'un nouveau système, mais passe par le changement de la culture et des comportements au sein de l'Organisation, y compris les modalités de la gestion et de l'encadrement des fonctionnaires au quotidien (ibid., par. 80).

57. En 2014, le respect des procédures de gestion de la performance a été inscrit parmi les objectifs figurant dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires, ce qui a permis de tenir ces derniers responsables de l'établissement des rapports d'évaluation au sein de leur département ou bureau. En conséquence, à la fin de la période 2014-2015, 9 des 65 entités du Secrétariat avaient atteint un taux de conformité de 100 %, alors qu'aucune entité n'était parvenue à un tel taux au cours des années précédentes (ibid., par. 81). Les données montrent toutefois que les différentes étapes de la procédure d'évaluation ne sont pas nécessairement accomplies dans les délais prévus. Certains ont également l'impression que la haute direction n'accorde pas une grande priorité à la gestion de la performance pendant l'année. En outre, certains s'inquiètent de ce que les évaluations ne font pas suffisamment le lien avec l'obtention des résultats visés et que les appréciations manquent parfois de cohérence ou d'objectivité. De nombreux responsables redoutent les plaintes, les jurys de révision et le système de justice interne, ce qui peut les amener à éviter de se pencher sur les cas d'insuffisance professionnelle. Il est indiqué que les chiffres relatifs au nombre d'appréciations médiocres, attribuées à moins de 1 % des effectifs (ibid., fig. III), et au nombre de contestations soulevées (24 pour 2014-2015) semblent témoigner davantage de l'évitement de la question de l'insuffisance professionnelle que de l'insuffisance professionnelle réelle des fonctionnaires du Secrétariat (ibid., par. 83). Le Comité consultatif a obtenu, à sa demande, des données sur la répartition des appréciations, qui indiquent que celle-ci n'a pas changé entre 2003 et 2014.

58. Dans son rapport, le Secrétaire général propose de s'employer, dans un premier temps : a) à donner aux responsables les moyens de mieux gérer la performance, notamment en les dotant d'une formation et d'outils de meilleure qualité, en rationalisant le module ePerformance du système Inspira et en améliorant la procédure de contestation; b) à renforcer les compétences et l'appui en matière de ressources humaines ; c) à accroître l'objectivité, la transparence et la cohérence du système de gestion de la performance, notamment en simplifiant le formulaire d'évaluation finale et en publiant tous les ans sur iSeek un rapport de fin de cycle à

l'échelle du Secrétariat qui mettra en évidence les tendances observées. Le Secrétaire général compte que ces initiatives seront pleinement mises en œuvre d'ici à la fin de 2018.

**59. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale d'approuver les modifications du système de gestion de la performance que le Secrétaire général propose dans son rapport. Le Comité juge toutefois qu'il importe de suivre de près les incidences de ces mesures afin de garantir la crédibilité, l'équité et la comparabilité des données sur les résultats obtenus.**

**60. En outre, le Comité consultatif est d'avis que l'actuelle répartition des appréciations ne donne pas une image fidèle de la performance dans l'Organisation et recommande donc à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'évaluer l'impact des améliorations qui seront apportées au système et de lui en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble.**

#### **4. Apprentissage et organisation des carrières**

61. On trouvera des explications détaillées sur l'apprentissage et l'organisation des carrières aux paragraphes 96 à 113 du rapport du Secrétaire général. Il y est indiqué que le Secrétariat a mis au point une nouvelle stratégie d'apprentissage et d'accompagnement des carrières, qui a été approuvée par le Comité de gestion du Secrétaire général en juin 2014 et vise à utiliser les ressources plus efficacement et à rendre les programmes et outils de formation plus accessibles au personnel (ibid., par. 98 et 99). En outre, il propose désormais un service consultatif pour l'apprentissage en ligne et gère les programmes de formation de base au moyen du module Formation d'Inspira. La nouvelle stratégie définit trois domaines d'apprentissage prioritaires, à savoir : gestion et direction; formation de base (compétences requises pour l'ensemble du personnel); formation porteuse de changement organisationnel (par exemple sur le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité et sur Umoja). **Le Comité consultatif attend avec intérêt de recevoir des informations plus détaillées sur la mise en œuvre de la nouvelle stratégie d'apprentissage et d'accompagnement des carrières dans les futurs rapports d'ensemble.**

### **C. Besoins et perspectives sur le terrain**

62. Dans son dernier rapport d'ensemble, le Secrétaire général indique qu'il a consulté les entités du Secrétariat sur le terrain afin de s'assurer que leurs besoins et leurs perspectives soient correctement pris en compte dans les politiques de gestion des ressources humaines, à la suite des observations formulées à cet égard dans le rapport du Groupe indépendant de haut niveau chargé d'étudier les opérations de paix (voir A/70/95-S/2015/446, par. 323). Le Secrétaire général présente quelques propositions qui, à son avis, pourraient accroître la capacité de répondre à ces besoins, notamment : a) l'extension à six mois de la durée maximale des affectations provisoires, en vue de répondre aux besoins liés au démarrage d'une mission ou à une situation de crise; b) l'assouplissement des restrictions pesant sur la régularisation des fonctionnaires engagés à titre temporaire prescrites par l'Assemblée générale.

63. Le Comité consultatif rappelle que la proposition visant à prolonger la durée maximale des affectations provisoires, qui permettent d'affecter à titre temporaire

des fonctionnaires à un autre bureau ou une autre mission en les considérant comme étant en déplacement afin de répondre à des besoins urgents ou de combler de graves pénuries de personnel, a été proposée pour la première fois par le Secrétaire général dans son rapport d'ensemble sur le financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (A/70/749). Il était alors indiqué que les affectations provisoires limitées à trois mois comme le prescrivait l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250 étaient souvent trop courtes en cas de force majeure. Sur l'avis du Comité, l'Assemblée a, dans sa résolution 70/286 sur les questions transversales, prié le Secrétaire général de présenter une analyse détaillée des incidences financières de la proposition et de la justifier.

64. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que l'affectation temporaire est le seul moyen de déployer du personnel très rapidement. En portant à six mois la durée maximale des affectations provisoires, on pourra selon lui mieux mettre à profit les compétences spécialisées en interne lors du démarrage des missions et des interventions en cas de crise en attendant que les ressources nécessaires soient approuvées, sans que les procédures normales de recrutement aux postes vacants ne soient compromises. Il ajoute qu'une durée plus longue permettrait de garantir le maintien des connaissances institutionnelles et d'assurer la continuité des relations nouées avec les partenaires et acteurs concernés. En outre, de l'avis du Secrétaire général, la limitation à trois mois est source de lenteurs administratives du fait du renouvellement fréquent du personnel et, lorsque différents fonctionnaires sont affectés successivement pour occuper la même fonction, entraîne de fortes dépenses au titre des voyages (voir A/71/323, par. 121 et 122).

65. Le rapport indique également que, selon une analyse du recours aux affectations provisoires dans différentes missions de paix pendant la période allant de juillet 2014 à juin 2015, 72 % des membres du personnel affectés provisoirement occupaient des fonctions d'appui dans des domaines fonctionnels, 15 % dans des domaines de fond et 14 % dans le domaine de la sécurité, tandis que 35 % étaient des agents recrutés sur le plan national, 47 % des agents du Service mobile et 18 % des administrateurs (ibid., par. 124).

66. En ce qui concerne les incidences financières, le rapport donne l'exemple de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine, qui a connu une hausse de ses activités au cours de l'exercice 2014/15. La Mission a dépensé 1 193 284 dollars en frais de voyage et indemnités journalières de subsistance pour les membres de personnel recrutés temporairement, tandis que les missions d'origine de ce personnel ont versé des traitements d'un montant brut de 1 440 083 dollars sur la même période. Deuxième exemple, l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour a assumé des dépenses de personnel d'environ un million de dollars pour le personnel détaché auprès d'autres opérations dans le cadre d'affectations provisoires. Il est indiqué que ces coûts ont été en partie compensés par les coûts que les missions d'accueil auraient dû supporter si elles avaient dû recruter du personnel pour assurer les fonctions concernées au cours de la période considérée (ibid., par. 125).

67. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le montant des dépenses au titre de l'indemnité journalière de subsistance pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 31 mars 2016, pendant laquelle 67 membres de personnel, ainsi qu'il a été indiqué, ont été détachés auprès de missions sur le terrain dans le cadre de ces affectations, s'établissait à 1 211 736 pour les missions d'accueil (à l'exclusion des frais de voyage); par hypothèse, si toutes ces

affectations avaient été étendues à six mois, le montant total des dépenses se serait élevé à 2 093 556 dollars. Toutefois, le Comité a également été informé que toutes les situations n'auraient pas nécessité le déploiement des membres de personnel pour une période maximale de six mois et qu'il aurait été mis fin à la pratique consistant à faire voyager les membres du personnel deux fois, pour deux périodes de trois mois chacune, à l'aller et au retour. Il n'était pas possible, d'après le Secrétariat, de prévoir avec certitude le montant des coûts supplémentaires, les demandes d'affectations temporaires étant imprévisibles en raison du caractère urgent et soudain des besoins pendant le démarrage d'une mission, une hausse d'activités ou une situation d'urgence. Le Comité a déjà formulé des observations et recommandations sur la question des affectations provisoires et des arrangements financiers existants dans un précédent rapport sur les questions intéressant les opérations de maintien de la paix en général (voir A/68/782, par. 71 et 72).

**68. Tout en reconnaissant que les besoins en personnel temporaire lors du démarrage d'une mission ou d'un accroissement de ses activités sont difficiles à prévoir, le Comité consultatif est d'avis que les incidences financières de la proposition visant à prolonger la durée des affectations provisoires auraient pu être établies sur la base de certains scénarios ou en se fondant sur les déploiements effectués précédemment. Le Comité n'est pas convaincu qu'il a été procédé à une analyse approfondie des coûts et avantages potentiels de cette proposition. Par conséquent, il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mener une analyse plus poussée des coûts et avantages potentiels de la proposition et, si l'analyse vient à l'étayer, de la lui soumettre de nouveau pour examen.**

69. En ce qui concerne la deuxième proposition, qui vise à répondre aux besoins sur le terrain, le Comité consultatif rappelle que l'Assemblée générale a, au paragraphe 26 de la section III.B de sa résolution 51/226, imposé des conditions aux personnes engagées pour une période de courte durée<sup>3</sup> qui souhaitent pourvoir un poste inscrit au budget ordinaire ou financé à l'aide de ressources extrabudgétaires pour une période d'un an ou plus. Actuellement, ces personnes ne peuvent faire acte de candidature ou être nommées au poste qu'elles occupent dans les six mois suivant la fin de leur engagement. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que cette restriction ne vaut que pour les candidats externes, ne s'appliquant expressément qu'aux personnes qui sont ou ont été engagées à titre temporaire par l'ONU en dehors de la procédure normale de sélection du personnel (qui prévoit la mise en concurrence des candidats et l'examen d'un organe central de contrôle).

70. Le Secrétaire général indique que l'Organisation rencontre des difficultés pour attirer les candidats les plus qualifiés, en particulier dans les lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail sont les plus difficiles. Pour permettre à l'Organisation de mieux faire face aux crises humanitaires ou aux crises dans le domaine de la paix et la sécurité, le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale de lever la restriction susmentionnée, pour autant qu'il s'agisse d'un poste dans une opération hors Siège ou une mission politique spéciale dans un lieu d'affectation non classé H. Il demande également que cette restriction ne s'applique pas aux personnes recrutées à titre temporaire à un poste du réseau Paix et questions

---

<sup>3</sup> Dans le cadre du régime des engagements révisé, il s'agit des personnes engagées à titre temporaire conformément à la disposition 4.12 du Règlement du personnel.

politiques et humanitaires qui ont exclusivement pour fonction de fournir un appui de fond aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales sur le terrain (voir A/71/323, par. 127 et 128).

71. Selon le Secrétaire général, les modifications apportées à la condition restrictive auraient pour effet de permettre aux fonctionnaires engagés à titre temporaire de participer à la procédure normale de sélection du personnel et de faire valoir leurs qualifications sur un pied d'égalité avec les autres candidats. **Le Comité consultatif voit bien tout l'intérêt d'appliquer les mêmes règles aux candidats internes et externes aux postes vacants. Il croit toutefois que des mesures supplémentaires devront sans doute être nécessaires pour garantir que les candidats aux postes vacants soient traités sur un pied d'égalité, qu'ils soient internes ou externes (voir également la résolution 68/265 de l'Assemblée générale, par. 10), et quel que soit le lieu physique où ils se trouvent, une source peut-être d'inégalités. En outre, afin de soumettre aux mêmes règles tous les candidats et réseaux d'emplois, le Comité estime que le Secrétaire général devrait examiner la possibilité d'étendre sa proposition de lever les restrictions en vigueur à tous les réseaux d'emploi, et ne pas la réserver uniquement aux personnes engagées à titre temporaire à des postes du réseau Paix et questions politiques et humanitaires.**

72. **Compte tenu de ce qui précède et avant de recommander l'approbation de cette proposition, le Comité consultatif aurait besoin d'examiner les incidences globales d'une levée des restrictions. Le Comité recommande donc que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de procéder à une nouvelle étude des conséquences qu'aurait l'éventuelle levée des restrictions prescrites dans sa résolution 51/226 et de lui rendre compte à ce sujet dans son prochain rapport d'ensemble.**

#### **D. Santé et bien-être du personnel**

73. Les questions relatives à la santé et au bien-être du personnel de l'Organisation sont examinées aux paragraphes 129 à 153 du dernier rapport d'ensemble. Quatre domaines d'intérêt particulier ont été retenus : a) la définition des domaines d'intervention prioritaires; b) le programme de sécurité et de santé au travail à l'échelle du système; c) la gestion des congés de maladie; d) la sécurité et la qualité des soins de santé.

74. Dans chacun de ces domaines, plusieurs nouvelles initiatives et actions en faveur de la santé et du bien-être du personnel sont actuellement en cours. Il est indiqué dans le rapport que la mise en œuvre d'EarthMed (le système de gestion des dossiers médicaux électroniques des Nations Unies) a permis à l'Organisation de rassembler des données sur les principaux enjeux de santé touchant le personnel du Secrétariat, en vue de cibler les activités liées à la santé au travail dans les domaines susceptibles d'avoir le plus d'effets. Une analyse des données EarthMed, corrélées à des données provenant d'autres sources, montre que les taux de troubles mentaux et de symptômes psychologiques sont plus élevés que l'on pourrait s'y attendre dans cette population (voir A/71/323, par. 133, 139 et 140). Les facteurs sous-jacents feront l'objet d'une analyse plus approfondie et serviront de base à l'élaboration d'une stratégie en matière de santé mentale.

75. Le rapport indique également que, depuis sa création, l'Organisation ne dispose d'aucun programme global de sécurité et de santé au travail. En 2015, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination est convenu d'établir un cadre de sécurité et de santé au travail à l'échelle du système englobant la politique en matière de sécurité et de santé au travail, le contrôle, l'analyse des risques et la gestion des incidents, ainsi qu'un programme de normes et de conformité (ibid., par. 142). En outre, l'Organisation met actuellement au point des outils et techniques visant à faciliter la gestion des congés de maladie, notamment le recensement des fonctionnaires qui sont les plus susceptibles de reprendre rapidement le travail ou qui risquent davantage d'être absents longtemps. Il est également fait mention des fonctionnaires atteints d'une maladie qui les empêche de travailler dans un lieu d'affectation donné tout en étant par ailleurs aptes au travail (ibid., par. 145 et 146; voir aussi les observations du Comité sur la question figurant à la section III du présent rapport consacrée à la mobilité). En ce qui concerne la sécurité et la qualité des soins de santé, le Secrétaire général met en train un programme de travail visant à améliorer le contrôle et la gestion des services de santé pour les 437 établissements de soins gérés par les bureaux hors Siège, les missions de maintien de la paix et le Programme des Nations Unies pour le développement. **Le Comité consultatif prend note des activités en cours en matière de santé du personnel et de sécurité au travail et attend avec intérêt d'en apprendre davantage sur la mise en œuvre des initiatives lancées dans ce domaine dans le prochain rapport d'ensemble du Secrétaire général.**

### III. Mobilité

#### **Mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité**

76. Dans sa résolution 68/265 et sous réserve des dispositions y figurant, l'Assemblée générale a approuvé les améliorations apportées au dispositif d'encadrement de la mobilité et d'organisation des carrières. Le Secrétaire général a soumis son rapport (A/71/323/Add.1) en application de cette résolution, dans laquelle l'Assemblée l'a prié de lui présenter des rapports annuels sur la mobilité jusqu'à sa soixante-douzième session. Le rapport est le troisième rapport annuel du Secrétaire général et fait la synthèse des rapports soumis depuis la soixante-neuvième session. On y trouve un point des progrès accomplis dans l'application du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières en juillet 2016, ainsi que les données et informations supplémentaires demandées par l'Assemblée.

77. Le nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 comme suite à la publication de trois circulaires du Secrétaire général et d'une nouvelle instruction administrative y relative. Les organes de gestion des effectifs créés dans ce nouveau cadre sont désormais opérationnels (le Conseil de contrôle de haut niveau, les conseils de réseau d'emplois, le Groupe des astreintes spéciales, le Conseil central de contrôle et les équipes de réseau d'emplois) (ibid., par. 7 à 12). Le réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) est le premier réseau d'emplois à avoir adopté le nouveau dispositif. Dans le cadre de ce nouveau dispositif, la gestion des effectifs

des réseaux est assurée par des campagnes semestrielles qui se déroulent en deux parties, comme suit :

a) Réaffectation au titre de la mobilité encadrée : procédure interne de mutation latérale par laquelle les fonctionnaires en poste peuvent manifester leur intérêt pour des postes déjà pourvus. Participent au programme les fonctionnaires qui ont atteint la durée maximale d'occupation de leur poste et ceux qui ont atteint la durée minimale d'occupation de leur poste et décident de se porter candidats;

b) Recrutement aux postes vacants : annonce, par voie d'avis de vacance, des postes déjà vacants ou devant le devenir prochainement et réception des candidatures internes et externes (ibid., par. 4 et 5).

78. En ce qui concerne la mobilité encadrée, on trouve aux paragraphes 13 à 18 du rapport du Secrétaire général des données détaillées sur la première campagne de réaffectation organisée pour les fonctionnaires du réseau POLNET. Conformément à la résolution 68/265, la participation des fonctionnaires du réseau POLNET au dispositif a été facultative l'année de sa mise en place, autrement dit les fonctionnaires ayant atteint ou dépassé la durée minimale d'occupation de leur poste n'étaient pas tenus d'y participer. Selon le rapport, 360 fonctionnaires du réseau POLNET ont choisi de participer à cette première campagne de réaffectation, parmi lesquels 132 ont été considérés comme satisfaisant aux critères de participation. Au total, il a été décidé de réaffecter à un nouveau poste 38 fonctionnaires. La non-réaffectation de certains fonctionnaires tient principalement aux facteurs suivants : le fait que de nombreux fonctionnaires ont exprimé leur intérêt pour les mêmes postes; le nombre réduit de postes vacants dans le répertoire; l'absence de candidats qualifiés pour certains postes; l'impossibilité pour certains fonctionnaires d'obtenir un visa dans leur nouveau lieu d'affectation (ibid., par. 18).

79. En ce qui concerne le recrutement aux postes vacants du réseau POLNET dans le cadre du nouveau dispositif, 67 avis de vacance de poste ont été publiés au total, dont la moitié l'ont été dans le cadre de la procédure accélérée de sélection à partir des listes de réserve. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que les résultats définitifs de cette première campagne de recrutement n'étaient pas encore connus au moment de l'établissement du rapport, mais que celle-ci devrait être achevée en 180 jours environ, comme il avait été prévu (ibid., par. 22). À cet égard, afin de progresser encore vers l'objectif d'un recrutement en 120 jours fixé par l'Assemblée générale, le Secrétaire général recommande une nouvelle fois de réduire de 60 à 30 jours la durée de publication des avis de vacance de poste dans le cadre des campagnes semestrielles de sélection du personnel (ibid., par. 22). Le Comité consultatif rappelle qu'il a approuvé cette proposition dans son précédent rapport sur la mobilité; l'Assemblée, toutefois, n'a pas achevé l'examen des rapports correspondants (voir A/70/765, par. 23).

80. À la section D de son rapport, le Secrétaire général tire plusieurs enseignements préliminaires de la première campagne semestrielle de sélection du personnel (réaffectation au titre de la gestion encadrée et recrutement aux postes vacants, comme indiqué au paragraphe 77). Il souligne notamment que les possibilités d'une répartition plus équitable des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles, l'un des principaux objectifs du nouveau dispositif, sont tributaires des postes figurant dans le répertoire. Si aucun fonctionnaire d'un lieu d'affectation famille autorisée ne participe à la campagne, il n'est pas possible de réaffecter des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation famille non

autorisée. Il ressort en outre de cette première campagne de réaffectation au titre de la gestion encadrée qu'un certain nombre de fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation classés difficiles, y compris ceux qui sont en poste depuis plus de cinq ans, semblent ne pas vouloir toujours partir dans des lieux d'affectation famille autorisée. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, sur les 108 fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation D et E ayant participé à cette première campagne, 31 avaient exprimé uniquement leur intérêt pour des postes également situés dans des lieux d'affectation D et E. Selon le Secrétaire général, cette difficulté sera atténuée lorsque les réaffectations au titre de la mobilité encadrée deviendront obligatoires et ne seront plus optionnelles (A/71/323/Add.1, par. 29).

81. Dans son rapport, le Secrétaire général indique en outre que, si le nombre de réaffectations à l'issue de la première campagne a été moins élevé que prévu, cela tient également au fait que seuls les postes pourvus figurent au répertoire. Selon lui, inclure les postes vacants dans la campagne permettrait une plus grande souplesse dans les réaffectations et réduirait les risques qu'une chaîne de participants prêts à changer de poste soit bloquée du fait d'une seule personne qui refuse de partir. Le Secrétaire général propose donc que les postes vacants de classe différente dans les lieux d'affectation B, C, D et E soient inclus dans les prochaines campagnes de réaffectation au titre de la mobilité encadrée (ibid., par. 30).

82. Ayant cherché à savoir si cette proposition aurait pour effet de réduire le nombre de postes ouverts aux candidatures extérieures, le Comité consultatif a été informé que, le nombre de fonctionnaires lors de chaque campagne de réaffectation étant fixe, le nombre de postes vacants qui seraient ajoutés au répertoire en début de campagne devrait être égal au nombre de postes vacants restants à la fin de la campagne et que seule la description de ces postes vacants ouverts à tous (intitulé, fonctions, lieu d'affectation) serait modifiée. Le Comité note donc que la proposition aurait probablement une incidence sur l'attractivité des postes ouverts aux candidatures extérieures, ainsi que sur les délais nécessaires pour les pourvoir.

**83. Le Comité consultatif constate que les résultats de la première campagne semestrielle, tels qu'ils ressortent du dernier rapport du Secrétaire général, ne permettent pas d'en apprendre beaucoup sur le nouveau dispositif de sélection du personnel et de gestion de la mobilité, la première campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée – à laquelle la participation n'était que facultative – n'ayant débouché que sur un faible nombre de réaffectations, et les résultats détaillés de la première campagne de recrutement aux postes vacants n'étant pas encore connus. Le Comité note en outre que les conclusions et les enseignements tirés de l'expérience présentés dans le rapport ne le sont qu'à titre préliminaire. Par conséquent, le Comité n'est pas en mesure à l'heure actuelle de recommander l'approbation de la proposition visant à autoriser la prise en compte des postes vacants des lieux d'affectation B, C, D et E dans la campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée.**

**84. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale approuve la proposition de réduire de 60 à 30 jours la durée de la publication des avis de vacance de poste dans le cadre des campagnes semestrielles de sélection du personnel menées au titre du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières.**

85. Lors de l'examen du dernier rapport, l'on s'est interrogé sur l'incidence du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité sur les fonctionnaires qui, à l'issue d'une vérification médicale de leurs aptitudes physiques, sont jugés aptes à travailler dans certains lieux d'affectation, mais pas dans tous. À cet égard, le Comité consultatif rappelle les observations formulées par le Médiateur dans son dernier rapport au sujet de la question des fonctionnaires qui, tout en étant jugés aptes au travail, ne peuvent pas pour des raisons médicales occuper certains postes ou travailler dans certains lieux d'affectation (A/71/157, par. 66 à 69). Le Médiateur indique que les attestations médicales d'aptitude physique partielle, qui sont généralement censées aider les fonctionnaires à reprendre le travail après un congé de maladie certifié, ont en fait des effets négatifs, par exemple de longues périodes de congé de maladie ou des situations d'invalidité. Le Médiateur souligne que l'Organisation ne dispose pas d'un cadre général adapté qui permettrait de transférer temporairement les fonctionnaires concernés sur des lieux d'affectation où ils pourraient être productifs.

86. Ayant demandé combien de fonctionnaires avaient été jugés partiellement aptes au travail et quelles mesures avaient été prises pour les réaffecter, le Comité consultatif a appris que le système de gestion des dossiers médicaux électroniques (EarthMed) n'était pas en mesure actuellement de produire des données concernant les fonctionnaires jugés partiellement aptes au travail, mais que cette fonctionnalité serait disponible à l'avenir dès que l'interface entre le système et Umoja serait pleinement mise en service. Le Comité a été informé que, dans le cadre du dispositif de mobilité, le Groupe des astreintes spéciales prenait en compte l'état de santé du fonctionnaire et les possibilités d'accès aux installations médicales ou aux traitements quand il examinait les demandes d'exemption de service dans certains lieux d'affectation. **Le Comité consultatif souligne néanmoins qu'il faudrait veiller également à ce que le dispositif de mobilité facilite activement la réaffectation des fonctionnaires dans des lieux où ils sont en mesure de travailler, sur la base de leur attestation médicale d'aptitude physique partielle, afin qu'ils puissent continuer de servir l'Organisation de façon efficace.**

### **Données relatives aux mouvements de personnel et coûts liés à la mobilité**

87. Dans son rapport, le Secrétaire général fournit des données sur les coûts directs et indirects liés à la mobilité. Le coût moyen des prestations récurrentes payées aux 1 716 fonctionnaires<sup>4</sup> qui ont changé de lieu d'affectation en 2014 s'est chiffré à 6 282 dollars par fonctionnaire. D'après les données disponibles, le coût non récurrent moyen d'un changement de lieu d'affectation entre entités autres que les missions s'est chiffré en 2014 à 39 788 dollars par fonctionnaire, tandis que le coût non récurrent moyen entraîné par un changement de lieu d'affectation à partir ou à destination d'une mission s'est chiffré à 15 164 dollars par fonctionnaire. Si l'on compare le coût direct moyen annuel de la mobilité par personne et par changement de lieu d'affectation, on constate que ce coût a baissé chaque année depuis 2011 (A/71/323/Add.1, tableau 3). Le montant total des coûts directs liés à la

<sup>4</sup> Le rapport indique qu'en 2014, 1 827 fonctionnaires ont changé de lieu d'affectation. Les mutations entre entités autres que les missions ont concerné 397 fonctionnaires et celles opérées depuis ou vers une mission 1 430. Il ressort des données figurant dans les états de paie que 1 716 fonctionnaires ont reçu des paiements afférents à des coûts récurrents.

mobilité en 2014 est estimé à 32,1 millions de dollars. Une description détaillée des coûts indirects est présentée aux paragraphes 53 à 62 du rapport du Secrétaire général, qui souligne que ces coûts comprennent le coût du transfert des ressources existantes, dont 13 postes de temporaire, aux fins du développement et de la gestion du nouveau dispositif.

88. Lors de son examen du dernier rapport en date, le Comité consultatif a demandé des précisions au sujet du nombre total de mutations latérales, avec et sans changement de lieu d'affectation, ainsi que de leurs coûts directs et indirects, pour la période 2011-2014. Le Comité rappelle qu'en 2014, dans le contexte de son examen de la question, il avait considéré que les 157 mutations géographiques qui avaient eu lieu au cours de la période de 12 mois terminée le 30 juin 2013 pourraient constituer un bon chiffre de référence pour les propositions du Secrétaire général en matière de mobilité géographique latérale (A/69/572, par. 65). En 2015, le Comité a été informé qu'il y avait eu en fait 774 mutations latérales géographiques en 2013, pour un coût total de 7 214 619 dollars (A/70/765, par. 13). D'après les renseignements communiqués au Comité lorsqu'il a examiné le rapport le plus récent sur la même période, il y avait eu 1 044 mutations latérales géographiques en 2013.

89. Le Comité consultatif a souligné à maintes reprises qu'il importait d'établir des points de comparaison par rapport auxquels les tendances de la mobilité pourraient être mesurées à l'avenir, d'autant qu'au paragraphe 8 de sa résolution 68/265, l'Assemblée générale a plafonné le nombre des mutations géographiques (A/69/572, par. 66 et A/70/765, par. 14). Dans son rapport, le Secrétaire général propose de mesurer les effets du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité en prenant comme point de comparaison le nombre de changements de lieu d'affectation effectués par les fonctionnaires dans chaque réseau au cours des trois années civiles précédant le lancement du réseau considéré dans le cadre du nouveau dispositif. Le Secrétaire général déclare que ce point de comparaison figurera dans le prochain rapport annuel sur la mobilité, qui doit être soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session. Le Comité note toutefois que le Secrétaire général constate qu'il n'est pas encore possible de produire des données de référence sur les changements de poste qui ne s'accompagnent pas d'un changement de lieu d'affectation (A/71/323/Add.1, par. 67).

**90. Le Comité consultatif souligne qu'il importe de convenir d'un point de comparaison fiable par rapport auquel les tendances de la mobilité pourront être mesurées à l'avenir, et réaffirme l'importance que revêtent une collecte et une analyse des données rigoureuses.**

**91. Compte tenu de la difficulté d'obtenir des informations exactes et cohérentes sur le nombre de mutations géographiques et de mouvements latéraux sans changement de lieu d'affectation, le Comité consultatif compte demander au Comité des commissaires aux comptes de procéder à une vérification de toutes les données fournies concernant le nombre de mutations géographiques par an et leur coût, ainsi que de la méthode utilisée pour obtenir ces résultats, afin d'évaluer comme il convient l'incidence la mise en place du dispositif d'encadrement de la mobilité sur le calcul des coûts.**

## Recrutement externe

92. Au paragraphe 65 de son rapport, le Secrétaire général indique que, entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2015, pour 11 085 postes offerts, 3 408 candidats externes ont été recrutés, les chiffres annuels allant de 606 à 808. Le nombre de candidats externes recrutés a été de 2 694 dans la catégorie des administrateurs, 525 pour les postes d'agent du Service mobile et de 189 pour les postes de direction. Le tableau 4 permet de comparer le nombre de postes pourvus par recrutement externe et le nombre total de postes offerts durant la même période, la proportion de candidats externes s'échelonnant entre 26,01 % et 37,13 %. Il ressort du tableau que, en pourcentage du nombre total de postes offerts, les taux ont été plus faibles en 2014 et 2015 que pour chacune des années précédentes. Le Comité consultatif note également que le tableau ne rend pas compte de l'incidence du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, qui est entré en application en 2016.

93. Le tableau 1 ci-dessous, qui a été communiqué au Comité consultatif suite à sa demande, indique le nombre de candidats externes recrutés par rapport au nombre total de nominations ou de mouvements de personnel pour chaque année civile<sup>5</sup>. Il a été précisé au Comité que seuls les candidats externes qui n'avaient jamais obtenu la moindre nomination à l'ONU étaient considérés comme des candidats « externes » aux fins de l'établissement de ces statistiques. Les personnes qui avaient été recrutées pour de courtes périodes ou avaient obtenu des engagements temporaires dans le passé n'étaient pas prises en compte dans ces statistiques.

Tableau 1  
Nombre et pourcentage des nominations internes et externes entre 2011 et 2015

<i>Année</i>	<i>Nombre total de nominations/de mutations</i>	<i>Nominations internes/mutations</i>	<i>Pourcentage de nominations internes/de mutations</i>	<i>Recrutements externes</i>	<i>Pourcentage de recrutements externes</i>
2011	2 427	1 619	66,71	808	33,29
2012	2 610	1 859	71,23	751	28,77
2013	1 874	1 248	66,60	626	33,40
2014	1 819	1 202	66,08	617	33,92
2015	1 940	1 334	68,76	606	31,24
<b>Total</b>	<b>10 670</b>	<b>7 262</b>	<b>68,06</b>	<b>3 408</b>	<b>31,94</b>

94. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a également été informé que l'Organisation était consciente de la nécessité d'améliorer les taux de recrutement de candidats externes et qu'elle s'efforçait de lancer des campagnes

<sup>5</sup> Le Comité consultatif a été informé que les écarts entre le nombre total d'offres d'emploi indiqué au paragraphe 92 et le nombre de nominations indiqué dans le tableau 1 s'expliquent par le temps qui s'écoule entre la date de publication d'un avis de vacance de poste et la date effective de nomination, ainsi que par le fait que toutes les offres d'emploi ne donnent pas lieu à une nomination, compte tenu, notamment, des restructurations ou des suppressions et reclassements de postes.

d'information mieux ciblées (voir par. 45 à 47 ci-dessus). En outre, la création du Conseil de réseau d'emplois et du Conseil de contrôle de haut niveau devrait, de l'avis du Secrétariat, améliorer la cohérence du processus de recrutement et permettre de suivre de plus près les taux de recrutement de candidats externes.

**95. Le Comité consultatif note que le nombre de recrutements externes a diminué chaque année au cours des cinq années écoulées entre 2011 et 2015. Le Comité réaffirme que l'action visant à favoriser la mobilité interne ne doit pas nuire à celle menée pour redynamiser l'Organisation par le recrutement de candidats externes (A/70/765, par. 16 et A/69/572, par. 77). Le Comité attend avec intérêt de recevoir des données ventilées sur les nominations de candidats internes et externes et sur les mutations internes pour les périodes suivantes afin d'évaluer l'incidence du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité sur les nominations de candidats externes.**

#### **IV. Évaluation du système des fourchettes optimales**

96. Mis en place en 1960, le système des fourchettes optimales vise à assurer une répartition géographique large et équitable du personnel du Secrétariat [voir résolution 1559 (XV) de l'Assemblée générale, par. 1], principe qui découle du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Le dernier rapport sur la question, publié sous la cote A/71/323/Add.2, a été présenté en application de la résolution 67/255, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui soumettre des propositions concernant une évaluation globale du système des fourchettes optimales en vue de l'élaboration d'un mécanisme plus efficace permettant d'assurer une répartition géographique équitable des postes financés au moyen du budget ordinaire.

97. Le Comité consultatif note que le dernier rapport du Secrétaire général, tout comme les propositions qui y sont formulées, est pour ainsi dire identique à celui présenté en 2014 (voir A/69/190/Add.4), bien que les données relatives au nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique aient été actualisées au 30 juin 2016. Comme dans son précédent rapport, le Secrétaire général affirme qu'il se tient prêt à présenter à l'Assemblée générale, si celle-ci le lui demande, différentes formules afin de faciliter les débats sur la question. Le Secrétaire général ne propose par ailleurs que deux changements dans le calcul des limites inférieure et supérieure de la fourchette optimale (A/71/323/Add.2, par. 24 et 25). Les observations du Comité sur la question ont initialement été formulées dans son rapport établi à la soixante-neuvième session sur les questions de gestion des ressources humaines (A/69/572, par. 115 à 124). Les propositions du Secrétaire général n'ayant pas changé, le Comité maintient ses recommandations, reproduites dans les paragraphes ci-après (voir également A/69/572, par. 123 et 124).

**98. Le Comité consultatif estime qu'une fois encore, le Secrétaire général n'a pas répondu de manière satisfaisante à l'Assemblée générale, qui lui a demandé de procéder à un examen d'ensemble du système des fourchettes optimales. Dans son rapport, le Secrétaire général ne donne pas d'éléments nouveaux susceptibles d'améliorer l'efficacité du système. En conséquence, le Comité réaffirme qu'il incombe au Secrétaire général de répondre aux requêtes successives de l'Assemblée et de soumettre des propositions concrètes sur**

lesquelles celle-ci pourra s'appuyer pour poursuivre son examen de la question, et souligne que la décision finale relève de l'Assemblée (A/67/545, par. 54).

99. À ce stade, et tant que l'examen d'ensemble demandé n'aura pas été mené à bien et présenté à l'Assemblée générale, le Comité consultatif juge inutile d'apporter les changements mineurs aux modes de calculs proposés par le Secrétaire général dans son rapport. En conséquence, il ne recommande pas à l'Assemblée générale d'approuver les modifications proposées.

## V. Composition du Secrétariat

100. Le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/71/360), qui porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2016, fait suite à diverses résolutions de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes sont les résolutions 66/234, 67/255 et 68/252. Il contient une analyse démographique de la totalité de l'effectif du Secrétariat à l'échelle mondiale et des fonctionnaires dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales. L'additif au rapport contient une analyse démographique du personnel fourni à titre gracieux, des fonctionnaires retraités et des consultants et vacataires qui ont été engagés pendant l'exercice biennal 2014-2015 (A/71/360/Add.1).

### *Analyse des tendances*

101. Le Comité consultatif a souligné dans ses rapports précédents qu'il fallait faire, dans le rapport sur la composition du Secrétariat, une plus grande place à l'analyse, et indiquer par exemple les raisons des différentes tendances, en particulier celles apparues depuis la parution du précédent rapport, pour aider l'Assemblée générale à comprendre la signification des données statistiques et des tableaux (A/67/545, par. 138, A/68/523, par. 5, A/69/572, par. 128, et A/70/764, par. 8). Au paragraphe 13 de sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'accompagner les données brutes présentées dans le rapport sur la composition du Secrétariat d'une analyse des tendances démographiques et des facteurs qui pourraient les expliquer.

102. Dans son dernier rapport, le Secrétaire général reconnaît que l'analyse demandée par l'Assemblée générale permettrait d'améliorer la qualité des informations présentées dans son rapport et affirme que pour la mener à bien, il lui faudrait considérablement modifier la méthode d'établissement du rapport. À cet égard, il renouvelle sa proposition consistant à adapter la période considérée afin de laisser suffisamment de temps pour procéder à l'analyse des données (voir A/69/292, par. 3, A/70/605, par. 3, et A/71/360, par. 3). Plus précisément, il propose que les données sur la composition du Secrétariat couvrent une période correspondant à une année civile, la dernière actualisation intervenant au plus tard le 15 mars de l'année suivante. Le délai disponible pour consolider les données communiquées par les différentes entités du Secrétariat, les examiner et les analyser serait prolongé de 2 à 10 semaines, avant présentation à l'Assemblée générale. Ce délai supplémentaire permettrait de disposer de suffisamment de temps pour analyser les données et améliorerait ainsi la qualité des informations présentées dans le rapport. Le Secrétaire général propose donc que le rapport qui doit être présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session porte sur les données

démographiques de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017, la dernière actualisation devant intervenir le 15 mars 2018.

**103. Comme indiqué dans ses rapports précédents, le Comité consultatif ne voit pas d'objection à la modification du cycle d'établissement des rapports sur la composition du Secrétariat et ni à la date limite d'actualisation des données démographiques qui y sont présentées. Néanmoins, le Comité souligne que ces changements ne suffiront pas à améliorer la qualité analytique du rapport.**

**104. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale, si elle approuve cette recommandation, prie le Secrétaire général d'établir un rapport sur les données portant sur la période de transition de six mois (c'est-à-dire de juillet à décembre 2016), qu'il lui présentera à sa soixante-douzième session, sous un format facilitant les comparaisons avec les autres périodes.**

105. S'agissant de l'évolution de la composition du personnel, le Secrétariat présente dans son dernier rapport des données portant sur une période de cinq ans allant de 2012 à 2016 (voir A/71/360, tableau 2). En particulier, il souligne qu'au cours de cette période : a) les effectifs du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies ont augmenté de moins de 1 %, passant de 75 171 fonctionnaires à 75 934; b) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 6 %, passant de 42 887 à 40 131; c) au Secrétariat, la part de l'effectif total appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur est passée de 29 % à 32 %, tandis que celle appartenant à la catégorie des services généraux et aux catégories apparentées a diminué, passant de 61 % à 58 %; d) la proportion de femmes par rapport à l'effectif total a légèrement augmenté, passant de 33,4 % à 34,8 %; e) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat a augmenté, passant de 42,8 ans à 44,6 ans.

106. Après avoir demandé des précisions quant aux causes possibles de cette tendance au vieillissement, le Comité consultatif a obtenu une analyse plus détaillée des données relatives à l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat. Il est ressorti d'une analyse préliminaire que l'un des principaux moteurs de cette tendance était l'âge du personnel des opérations hors Siège (soit environ 50 % des effectifs du Secrétariat), qui avait augmenté de 2,5 ans entre 2012 et 2016. En revanche, l'âge moyen des autres fonctionnaires n'avait augmenté que de un an sur la même période. En outre, il a été noté que l'âge moyen du personnel de certaines opérations hors siège avait augmenté à la suite d'une diminution de l'effectif global, liée à un retrait partiel ou à une reconfiguration. Ainsi, l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour, la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti, la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo et la Mission des Nations Unies au Libéria ont vu leur effectifs réduits de plus de 300 fonctionnaires chacune entre 2012 et 2016 et, parallèlement, l'âge moyen de leur personnel augmenter de plus de 2 ans.

107. Le Comité consultatif a aussi été informé que certains des principaux indicateurs stratégiques, tels que la proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs, les délais de recrutement, la représentation géographique, le respect des procédures d'évaluation et les taux de vacance de postes étaient suivis en interne dans un tableau de bord de gestion des ressources humaines. Le cadre de gestion à long terme des ressources humaines prévoit qu'à l'avenir, davantage d'analyses des tendances seront réalisées (voir par. 8 à 12).

108. Le Comité consultatif est d'avis qu'il faut mieux comprendre les moteurs de l'évolution de la composition des effectifs du Secrétariat pour pouvoir prendre des mesures adaptées et suivre les effets des réformes mises en œuvre dans ce domaine. À cet égard, le Comité se félicite qu'une première analyse du vieillissement du personnel du Secrétariat ait été effectuée. Cette analyse devrait à son tour permettre d'améliorer les politiques de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et les projets visant à rajeunir le Secrétariat (voir également par. 24 à 26 et 37 à 41).

Tableau 2

**Tendances constatées dans les rapports du Comité consultatif (A/70/764) et du Secrétaire général (A/71/360) sur la composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel**

<i>Rapport du Comité consultatif (A/70/764)</i>	<i>Rapport du Secrétaire général (A/71/360)</i>
Très légère diminution de l'effectif du Secrétariat, avec 41 081 fonctionnaires au 30 juin 2015 contre 41 426 l'année précédente (par. 7)	Diminution de l'effectif du Secrétariat, avec 40 131 fonctionnaires au 30 juin 2016 contre 41 081 l'année précédente (tableau 2)
Légère augmentation, depuis 2011, de la part des fonctionnaires appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par rapport à l'ensemble des effectifs (de 28 % à 31 %) (par. 7)	Légère augmentation, depuis 2012, de la part des fonctionnaires appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par rapport à l'ensemble des effectifs (de 29 % à 32 %) (tableau 2)
Augmentation, de 16 % en 2011 à 23 % en 2015, de la part des fonctionnaires du Secrétariat engagés à titre permanent ou continu par rapport à l'effectif total (par. 7)	Augmentation, de 17 % en 2012 à 22 % en 2016, de la part des fonctionnaires du Secrétariat engagés à titre permanent ou continu par rapport à l'effectif total (tableau 2)
Augmentation de l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat, qui est passé de 42,3 ans en 2010 à 44,2 ans en 2015 (par. 7)	Légère augmentation de l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat, à 44,6 ans en 2016 (tableau 2)
Légère augmentation de la durée de service moyenne des fonctionnaires du Secrétariat, toutes catégories confondues, qui s'établit à 7,6 ans (par. 7)	Légère augmentation de la durée de service moyenne des fonctionnaires du Secrétariat, toutes catégories confondues, qui s'établit à 7,9 ans (tableau 11)
Légère augmentation de la proportion de femmes dans l'effectif total, qui est passée de 33 % en 2011 à 34,4 % en 2015 (par. 18)	Légère augmentation de la proportion de femmes dans l'effectif total, qui est passée de 33,4 % en 2012 à 34,8 % en 2016 (tableau 2)

109. En outre, comme il l'avait déjà fait dans son rapport précédent (A/70/764), le Comité consultatif note que les tendances signalées par le Secrétaire général dans

son dernier rapport sur la composition du Secrétariat sont très similaires à celles qu'il a lui-même mises en lumière dans ses observations sur le précédent rapport, comme il ressort du tableau 2.

110. Pour ce qui est des mouvements de personnel à l'intérieur d'un même département, le rapport du Secrétaire général fait apparaître, dans le tableau 4, une variation de l'effectif total du Secrétariat par entité et contient, au tableau 16, des précisions quant aux nominations et cessations de service survenues dans les 10 entités ayant connu le plus grand nombre de mouvements. Le Comité consultatif a noté certaines disparités, par exemple dans le cas du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences<sup>6</sup>. Ayant demandé des précisions à ce sujet, il a été informé que les deux tableaux ne portaient en effet pas sur les mêmes effectifs. En outre, les données relatives aux différentes structures de l'Organisation n'ont pas été entrées de la même manière dans le système intégré de gestion (SIG) et dans Umoja. Le Comité a aussi été informé qu'une fois que la gestion de l'ensemble des fonctionnaires du Secrétariat se ferait dans Umoja, le Secrétaire général serait en mesure de faire porter les deux parties de son rapport sur les mêmes effectifs. **Le Comité consultatif compte que tout sera fait pour inclure des données comparables et transparentes dans les prochains rapports sur la composition du Secrétariat. Des explications devraient par ailleurs être fournies dès que des jeux de données ou des postulats différents sont utilisés.**

111. Le Comité consultatif est d'avis que la question du cycle de communication des données et la proposition tendant à modifier la périodicité des rapports sur la composition du Secrétariat devaient aussi être examinées dans le contexte plus large des efforts visant à rationaliser le programme de travail de l'Assemblée générale. **Le Comité consultatif estime qu'il faudrait envisager d'aligner et d'harmoniser la publication de tous les rapports relatifs aux ressources humaines de sorte qu'à l'avenir, il puisse les examiner plus tôt dans l'année.** Une telle révision du calendrier et de la périodicité des rapports permettrait d'appliquer la résolution 70/247, dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Comité de lui donner son avis sur telle ou telle question deux semaines au plus tard avant la présentation officielle de cette question. Dans le cas des rapports relatifs à la gestion des ressources humaines, le fait d'avancer la date de publication de la série de rapports du Secrétaire général et du rapport correspondant du Comité faciliterait leur examen en temps voulu par l'Assemblée générale lors de la partie principale de sa session.

#### *Nomination de hauts fonctionnaires*

112. Il ressort du rapport du Secrétaire général qu'au 30 juin 2016, 159 fonctionnaires du Secrétariat avaient rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général (voir A/71/360, tableaux 6 et 7), contre 166 l'année précédente. Il ressort également que le nombre de fonctionnaires du Secrétariat occupant ce type de postes a augmenté de 10 % ces cinq dernières années, passant de 143 personnes en 2011 à 159 en 2015. Il convient de noter que dans le même temps, on a constaté une diminution globale de 6 % des effectifs du Secrétariat. On trouvera à l'annexe IV au présent rapport une liste des 161 postes de haut niveau

<sup>6</sup> Il ressort du tableau 4 que le nombre de fonctionnaires du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a augmenté de 159 personnes pour l'année terminée le 30 juin 2016, tandis qu'il est indiqué dans le tableau 16 que 1 009 nominations et 627 cessations de service étaient survenues pour la même période.

que comptait le Secrétariat au 1<sup>er</sup> octobre 2016, des entités auxquelles ils sont rattachés et des titres fonctionnels correspondants.

**113. Le Comité consultatif s'est déjà inquiété de l'apparente augmentation des postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat (voir A/68/7, par. 102, A/69/572, par. 134, A/70/7, par. 88, et A/70/764, par. 10). Le Comité considère que les pressions grandissantes qui s'exercent sur l'Organisation ne doivent pas nécessairement se traduire par une augmentation du nombre des postes de haut fonctionnaire, car cela pourrait avoir pour effet de fragmenter les attributions de la direction et de disperser les responsabilités.**

**114. Tout en prenant note du fait que le nombre de hauts fonctionnaires a diminué par rapport à la période précédente, pour la première fois en cinq ans, le Comité consultatif souligne qu'il reste nécessaire de surveiller la structure globale de l'Organisation et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de poste de haut niveau fasse suite à un examen approfondi des fonctions et structures existantes en vue de limiter autant que faire se peut les éventuels chevauchements de responsabilité aux plus hauts échelons de l'Organisation.**

#### *Administrateurs auxiliaires*

115. Dans ses rapports précédents, le Comité consultatif a examiné la question des administrateurs auxiliaires (ou experts associés), de leur déploiement, des procédures de sélection, des modalités contractuelles et des textes portant autorisation de leur engagement (A/68/782, par. 102 à 105, et A/69/572, par. 136 à 140). Il a noté que tous les bureaux et départements du Secrétariat employaient ces administrateurs, y compris les missions de maintien de la paix, et pas uniquement dans les domaines économique et social comme stipulé dans la résolution autorisant initialement leur emploi<sup>7</sup>. Il a donc recommandé que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de rendre compte de l'emploi de ces administrateurs et de lui présenter une proposition en vue d'actualiser les directives applicables à leur engagement au Secrétariat. Le Comité a aussi recommandé que le Secrétaire général communique, dans ses futurs rapports sur la composition du Secrétariat, des renseignements concernant le déploiement des administrateurs auxiliaires, les départements auxquels ils sont affectés, leurs fonctions et leur nationalité.

116. D'après le dernier additif au rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat, relatif au personnel fourni à titre gracieux, aux fonctionnaires retraités et aux consultants et vacataires, 345 experts associés ont été engagés au Secrétariat au cours de l'exercice biennal 2014-2015, dans un grand nombre de départements et de bureaux (A/71/360/Add.1, tableaux 2 et 4). Le Comité consultatif note que l'Assemblée générale n'a pris aucune décision après avoir examiné les deux rapports dans lesquels il avait tout d'abord soulevé la question. **Le Comité consultatif recommande donc de nouveau que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de rendre compte de l'emploi des administrateurs auxiliaires au Secrétariat et de présenter une proposition en vue d'actualiser les directives applicables à leur engagement.**

---

<sup>7</sup> Résolution 849 (XXXII) du Conseil économique et social.

## VI. Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et délictuelle

117. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale, qui porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2016 (A/71/186), a été établi en application de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Il comporte un récapitulatif des rapports sur la question présentés à l'Assemblée à ses soixante-neuvième et soixante-dixième sessions (compte tenu du fait que l'Assemblée n'a pas pris de décision sur ces rapports); un aperçu du dispositif administratif applicable en matière disciplinaire; un récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises par le Secrétaire général au cours de la période considérée; des éléments de comparaison sur l'issue des affaires closes, les recours contre les sanctions disciplinaires et les affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines; des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale.

118. Le Comité consultatif s'était précédemment félicité des renseignements inclus dans le récapitulatif des affaires, qui permettaient de mieux comprendre la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire (A/67/545, par. 151). Depuis la soixante-neuvième session, davantage d'informations sont communiquées dans ce récapitulatif afin de mieux expliquer les considérations prises en compte par le Secrétaire général lorsqu'il décide des sanctions à appliquer (voir A/69/572, par. 153). Lors de l'examen du récapitulatif des affaires présenté dans le dernier rapport du Secrétaire général (A/71/186, sect. IV), le Comité a demandé, pour chaque affaire, des informations sur le lien entre la sanction imposée et l'ampleur des dommages causés à l'Organisation. En réponse, il a été informé que l'importance du préjudice résultant de la faute pouvait constituer une circonstance aggravante. En revanche, le fait que le préjudice soit peu important ne constituait pas nécessairement une circonstance atténuante. Le Comité a par ailleurs été informé que les fautes remettant en cause l'intégrité du fonctionnaire concerné entraînaient généralement un renvoi. En outre, lorsque la faute était particulièrement grave au vu des responsabilités du fonctionnaire concerné, l'importance des fonctions de ce dernier pouvait constituer une circonstance aggravante. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que dans leurs décisions en matière disciplinaire, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel s'en remettaient largement à l'appréciation du Secrétaire général quant à la proportionnalité de la sanction imposée (ibid., par. 91).

119. Dans la section V de son rapport, le Secrétaire général présente des données sur les 143 affaires closes au cours de la période considérée (contre 148 l'année précédente) (ibid., tableau 2). Il signale qu'au cours de cette période, terminée le 30 juin 2016, 8,3 % des affaires traitées n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire, alors que ce pourcentage s'élevait à respectivement 15 % et 20 % pour les deux périodes précédentes, à savoir en 2015 et en 2014. Selon le Secrétaire général, l'augmentation du nombre d'affaires donnant lieu à des suites disciplinaires peut s'expliquer par la réactivité accrue des organes chargés des enquêtes et par

l'amélioration de la qualité des rapports d'enquête constatées depuis un certain jugement rendu par le Tribunal d'appel, qui a déterminé que la faute devait être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants (ibid., par. 87).

120. Dans son rapport, le Secrétaire général indique également que délai moyen de traitement des affaires après renvoi devant le Bureau de la gestion des ressources humaines est de 8,6 mois (contre 8,4 mois pour la période précédente). À ce sujet, le Comité consultatif a été informé, dans le cadre de son examen du dernier rapport du Secrétaire général sur les questions disciplinaires, que la durée moyenne des enquêtes dépendait de l'organe qui était chargé de les diriger (A/70/718, par. 14). Aucun progrès n'ayant été accompli pour ce qui est d'accélérer le traitement des affaires, le Comité consultatif rappelle une fois encore que le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait être informé immédiatement de l'ouverture d'une enquête et qu'il devrait surveiller le temps que prend chaque organe d'enquête pour mener ses investigations (ibid.).

121. Le rapport contient également des données sur le nombre de recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées depuis 2009<sup>8</sup> et sur l'état des recours portés devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel (A/71/186, tableaux 3 et 4). Le nombre de recours introduits pendant la période terminée le 30 juin 2016 s'établit à 11, soit une légère augmentation par rapport à la période précédente (7), mais le Secrétaire général note une nouvelle fois qu'en termes de pourcentage, relativement peu de sanctions disciplinaires ont été contestées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

122. Le Secrétaire général indique dans son rapport que la nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire est toujours en cours d'élaboration et devrait être promulguée au second semestre de 2016 (ibid., par. 8). Après avoir demandé des précisions à ce sujet, le Comité consultatif a appris qu'à l'issue d'un processus de deux ans, dans le cadre duquel des consultations avaient été menées avec le personnel, la question avait été examinée lors de la réunion d'avril 2016 du Comité Administration-personnel, qui avait exprimé un avis favorable. Toutes les parties concernées du Secrétariat, y compris les chefs de département et de bureau et les représentants du personnel, avaient depuis fait part de leurs observations sur le projet d'instruction. À l'issue d'une analyse des observations visant à déterminer s'il était nécessaire de modifier les termes du projet (qui n'étaient pas encore arrêtés au moment de l'examen du rapport par le Comité), l'instruction serait envoyée au Bureau des affaires juridiques pour examen, puis au Secrétaire général adjoint à la gestion pour examen final, approbation et promulgation.

123. Dans ses deux derniers rapports sur la gestion des ressources humaines, le Comité consultatif s'est dit préoccupé par le retard pris dans l'élaboration de cette instruction administrative (voir A/70/718, par. 15, et A/69/572, par. 157). En outre, il y a près de trois ans, au paragraphe 22 de sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a engagé le Secrétaire général à achever rapidement l'élaboration de la nouvelle instruction. **La longue période de consultations sur l'instruction administrative révisée sur les enquêtes et la procédure disciplinaire étant maintenant terminée, le Comité consultatif compte que l'examen final du projet d'instruction par les départements concernés n'empêchera pas la promulgation**

---

<sup>8</sup> Année à laquelle le système actuel d'administration de la justice a été mis en place.

**rapide de l'instruction. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'achever cette instruction au plus vite, et au plus tard le 31 décembre 2016.**

124. S'agissant des mesures destinées à minimiser les pertes résultant de fautes commises par des fonctionnaires et à recouvrer les montants correspondants, le Secrétaire général indique que dans la majorité des cas où l'Organisation a fait face à un préjudice quantifiable, les sommes ou les biens perdus ont été recouverts, ou le fonctionnaire a remboursé les pertes subies. En outre, conformément à la disposition 10.1 b) du Règlement du personnel, s'il est établi que l'Organisation a subi une perte financière du fait d'une faute d'un fonctionnaire, et qu'il s'avère que celle-ci a été commise de propos délibéré, par imprudence ou lourde négligence, le fonctionnaire peut être tenu de rembourser l'Organisation en tout ou en partie. Par ailleurs, les procédures de recouvrement des pertes financières subies par l'Organisation dans de tels cas seront précisées dans l'instruction administrative révisée mentionnée au paragraphe 122 (A/71/186, par. 19). **Le Comité consultatif encourage les efforts entrepris pour renforcer la capacité de l'Organisation à recouvrer les pertes subies en cas de faute de la part d'un fonctionnaire et attend avec intérêt la publication de l'instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire, qui vise à améliorer le dispositif juridique à cet effet.**

## **VII. Modifications à apporter au Statut et Règlement du personnel**

125. On trouve dans le rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/71/258) le texte intégral des modifications qui s'imposent aux fins de la mise en œuvre du nouvel ensemble de prestations des organisations appliquant le régime commun, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244, y compris les articles modifiés du Statut du personnel promulgués à titre provisoire le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Y figure aussi le texte intégral des modifications du Statut et du Règlement du personnel que le Secrétaire général avait proposées dans ses rapports précédents (A/69/117 et A/70/135) et que l'Assemblée n'a pas examinées à ses soixante-neuvième et soixante-dixième sessions. Le Comité consultatif a obtenu un tableau, reproduit à l'annexe V du présent rapport, qui permet de comparer les modifications proposées aux soixante-neuvième et soixante-dixième sessions (qui avaient déjà été examinées par le Comité consultatif, dont les conclusions et recommandations figurent dans les rapports A/69/572 et A/70/718) et celles présentées pour la première fois dans le dernier rapport du Secrétaire général.

126. S'agissant des modifications proposées par le Secrétaire général dans ses précédents rapports, le Comité consultatif maintient les observations et recommandations qu'il avait déjà faites dans ses deux rapports précédents. Pour ce qui est des modifications proposées dans le document publié sous la cote A/69/117, il reste d'avis que celles-ci étaient essentiellement d'ordre technique, tendant à éliminer de la série 100 du Règlement du personnel certaines incohérences découlant de réformes de la gestion des ressources humaines ou de décisions des organes délibérants, et notamment à rationaliser le régime des engagements (A/69/572, par. 161).

127. Dans le rapport A/70/718, les observations du Comité sur les propositions de modification faites par le Secrétaire général dans le rapport correspondant (A/70/135) portent essentiellement sur les points suivants : a) les modifications qu'il est proposé d'apporter à la disposition 4.15 sur le Groupe consultatif de haut niveau et les organes centraux de contrôle; et b) la proposition d'ajouter à la disposition 9.9 du Règlement du personnel un paragraphe b) portant qu'il ne serait versé aucune somme en compensation de jours de congé accumulés à un fonctionnaire qui a été renvoyé pour des faits d'exploitation ou d'atteintes sexuelles.

128. Les modifications qu'il est proposé d'apporter au paragraphe a) de la disposition 4.15, parmi lesquelles la suppression de la référence à la classe D-2, doivent permettre le fonctionnement simultané du nouveau dispositif de sélection du personnel et de celui qui était en place jusqu'ici. Au moment de son examen, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des précisions, que les candidatures à des postes de la catégorie des administrateurs jusqu'à la classe D-1 appartenant à des réseaux d'emplois qui n'étaient pas encore couverts par le nouveau dispositif de sélection du personnel continueraient d'être examinées par les organes centraux de contrôle existants. Le Comité a également été informé que les dispositions des alinéas i), ii) et iii) du paragraphe b) de la disposition 4.15 dont la suppression était proposée figureraient encore à cette fin dans la section 2 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2011/7. En outre, le Comité a appris que c'était dans un but de simplification qu'il était proposé de supprimer le paragraphe d) de la disposition 4.15 du Règlement du personnel, parce qu'il faisait double emploi avec la section 3.9 de ladite circulaire du Secrétaire général. En réponse à une question sur la proposition tendant à supprimer le paragraphe h) de la disposition 4.15, le Comité a été informé qu'en raison de son caractère technique, cette disposition serait plus à sa place dans une instruction administrative. **Le Comité consultatif n'est pas entièrement convaincu de la nécessité de supprimer les dispositions relatives à la durée du mandat des membres des organes centraux de contrôle. Il recommande donc que le Secrétaire général présente des arguments plus convaincants à l'Assemblée générale sur cette question** (voir A/70/718, par. 7).

129. Concernant l'ajout d'un paragraphe b) à la disposition 9.9 du Règlement du personnel, le Comité consultatif a été informé que cette sanction complémentaire était introduite en appui à la politique de tolérance zéro concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles. **Le Comité consultatif accueille de nouveau avec satisfaction la nouvelle disposition 9.9 b), dans laquelle il voit un premier pas, et invite le Secrétaire général à inclure dans son prochain rapport une proposition tendant à élargir la portée de cette disposition à d'autres catégories de faute grave** (voir A/70/718, par. 9).

130. On trouve aussi dans le rapport une proposition tendant à ce que l'Assemblée générale revienne sur la pratique ancienne qui veut que les fonctionnaires soient tenus de renoncer au statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité avant d'être recrutés (A/71/258, par. 54). Le Comité consultatif rappelle qu'il s'agit de la même proposition que celle qui était présentée dans le précédent rapport d'ensemble du Secrétaire général (voir A/69/190, sect. III.E), et qu'il avait appuyée en recommandant à l'Assemblée de revenir sur cette pratique (A/69/572, par. 53). Toutefois, l'Assemblée n'avait pas alors donné suite à ces rapports. Le Comité avait noté que la proposition était étayée par les arrêts rendus en 2012 et 2013 par le Tribunal d'appel des Nations Unies, qui avait conclu que la

politique en vigueur était sans fondement juridique puisque le Règlement du personnel n'avait pas été modifié en conséquence. Le Tribunal avait aussi fait observer qu'« au regard des principes des droits de l'homme et du droit du travail moderne, cette pratique n'avait pas lieu d'être dans une organisation internationale moderne » (A/71/258, par. 44). Tenant compte des jugements du Tribunal d'appel, le Secrétariat a, depuis novembre 2013 et à titre exceptionnel, autorisé des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs à conserver leur statut de résident permanent dans un pays autre que celui dont ils avaient la nationalité en attendant que l'Assemblée revienne sur la question. **Le Comité consultatif recommande de nouveau à l'Assemblée générale de revenir sur l'obligation pour les fonctionnaires de renoncer au statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité.**

131. Les modifications et les dispositions provisoires du Règlement du personnel proposées aux fins de la mise en œuvre des changements apportés à l'ensemble des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur prendraient en principe intégralement effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017, conformément à l'article 12.4 du Statut du personnel, sous réserve des modifications ou suppressions que l'Assemblée générale aura pu ordonner. Les dispositions provisoires 3.7, 3.13, 3.15, 3.19, 5.2, 7.14, 7.15, 7.16, 7.17 et 13.10, qu'il est nécessaire d'adopter pour mettre en œuvre les changements apportés à l'ensemble des prestations en ce qui concerne l'élément incitation à la mobilité, l'élément famille non autorisée, la prime de rapatriement, le droit à congé dans les foyers plus fréquent, l'indemnité d'installation, les frais de déménagement occasionnés par la réinstallation et la suppression de l'élément non-déménagement, ont été promulguées avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2016, conformément à la résolution 70/244 de l'Assemblée. Dans sa note relative à la mise en œuvre du nouvel ensemble de prestations des organisations appliquant le régime commun au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/70/896), le Secrétaire général a proposé que les modifications de l'ensemble des prestations concernant le remplacement de la prime de mobilité par l'élément incitation à la mobilité et la suppression de l'élément non-déménagement prennent effet le 1<sup>er</sup> novembre 2016, et non le 1<sup>er</sup> juillet 2016, en raison des difficultés techniques et opérationnelles auxquelles faisait face le secrétariat, qui entraînaient des retards dans l'application du nouvel ensemble de prestations.

132. Dans son rapport sur la note du Secrétaire général (A/70/961), le Comité consultatif a estimé qu'il aurait fallu étudié d'autres formules pour respecter les dates d'entrée en vigueur du nouvel ensemble de prestations. Le Comité a donc dit qu'il comptait, dans l'attente d'une décision de l'Assemblée générale, que le Secrétaire général veille à ce que l'entrée en vigueur du nouvel ensemble de prestations se fasse aux dates fixées par l'Assemblée dans sa résolution 70/244.

133. Le Comité consultatif note que l'Assemblée générale est en train d'examiner la note susmentionnée pendant la partie principale de sa session et que, par conséquent, aucune décision n'a été prise sur la proposition visant à changer la date d'entrée en vigueur des nouvelles prestations. Au moment de l'établissement de ladite note, il était proposé ce qui suit :

a) Les dispositions provisoires du Règlement du personnel 3.13, concernant le nouvel élément incitation à la mobilité, et 7.16, concernant la suppression de l'élément non-déménagement, prendraient effet le 1<sup>er</sup> novembre 2016 (au lieu du 1<sup>er</sup> juillet 2016);

b) Les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel aux fins de l'application du nouveau barème unifié des traitements de base minima prendraient effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017 (au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2017).

134. Dans son rapport sur l'application au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies du nouvel ensemble de prestations des organisations appliquant le régime commun, le Comité consultatif a exprimé sa préoccupation du fait que le Secrétaire général s'était dit dans l'incapacité de lancer le nouvel ensemble de prestations aux dates prescrites. Le Comité a également indiqué qu'à son avis, le Secrétaire général devait veiller à ce que l'entrée en vigueur du nouvel ensemble de prestations se fasse aux dates fixées par l'Assemblée générale dans sa résolution 70/244 (voir A/70/961, par. 23 à 25).

135. Toutefois, au moment de la présentation de la note susmentionnée à l'Assemblée générale, le 11 octobre 2016, le Secrétaire général a informé l'Assemblée que le cadre de politique générale susmentionné serait en fait prêt à temps pour permettre la mise en œuvre de toutes les modifications aux dates qu'elle avait fixées. Par conséquent, l'introduction de l'élément incitation à la mobilité et la suppression de l'élément non-déménagement aura lieu le 1<sup>er</sup> novembre 2016, avec effet rétroactif jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2016, et le barème des traitements unifié prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2017, de sorte qu'il ne sera plus nécessaire d'aligner la date d'entrée en vigueur. Le Comité consultatif a appris depuis qu'un document de séance avait été publié sur la question.

**136. Le Comité consultatif souligne qu'en règle générale, les propositions tendant à modifier le Statut et le Règlement du personnel doivent suivre les décisions de l'Assemblée générale, sans préjuger des actions et décisions qui pourraient être les siennes à l'avenir.**

**137. Dans le cas des modifications proposées qui sont actuellement à l'examen, le Comité consultatif aurait donc souhaité que le texte modifié du Statut et du Règlement du personnel, tel qu'il figure dans le rapport du Secrétaire général, fût revu pour refléter les dates d'entrée en vigueur prescrites. Il souligne que le Secrétaire général devrait réviser officiellement son rapport avant de le soumettre à l'Assemblée générale pour examen.**

## VIII. Activités du Bureau de la déontologie

138. Le rapport annuel du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/71/334), présenté en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, offre une vue d'ensemble et une évaluation du programme de travail du Bureau pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2015 au 31 juillet 2016.

139. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a été saisi de 1 124 demandes de services, soit 144 de plus (15 %) qu'au cours de la période précédente. On peut voir à la figure I l'évolution du nombre de demandes de services d'année en année, depuis la création du Bureau, en janvier 2006, il y a juste un peu plus de 10 ans, et le cycle pendant lequel le nombre de demandes a été le plus important. La figure II présente une ventilation des demandes de services par lieu d'affectation et par entité. S'agissant de l'origine de ces demandes de services, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des précisions, qu'au fil du temps, la proportion de demandes émanant des missions de maintien de la paix et

missions politiques spéciales et d'autres organismes des Nations Unies s'était accrue. Le nombre de demandes émanant des missions de maintien de la paix représentait 16 % du nombre total de demandes pour la période se terminant le 31 juillet 2016, contre seulement 6 % 10 ans plus tôt. Le Comité a été informé que, d'après le Bureau de la déontologie, cette tendance pouvait être attribuée à l'intensification des activités de sensibilisation qu'il menait auprès des missions de maintien de la paix, entre autres facteurs. **Le Comité consultatif continue d'appuyer les efforts de sensibilisation visant à mieux faire connaître et comprendre le rôle du Bureau de la déontologie et à promouvoir le respect de la déontologie dans l'Organisation. Il souligne toutefois que l'augmentation du nombre de demandes de conseils déontologiques pourrait aussi s'expliquer par plusieurs autres facteurs** (voir également A/70/718, par. 22).

140. En ce qui concerne le type de demandes de services reçues par le Bureau, comme illustré par la figure III du rapport, les conseils en matière de déontologie continuent de représenter la majorité des demandes (55 % du total). Au total, 14 % des demandes avaient trait aux services d'information et 7 % au dispositif de transparence financière. La figure IV montre que, comme pour la période précédente, le plus grand nombre de demandes de conseils reçues concernent les activités extérieures. En pareil cas, les membres du personnel se renseignent pour s'assurer que les activités qu'ils exercent à l'extérieur de l'Organisation des Nations Unies ne compromettent pas leur impartialité ou leur indépendance en tant que fonctionnaires de l'Organisation. On a constaté pendant la période considérée une augmentation du nombre de demandes de conseils concernant des questions relatives à l'emploi ou des situations de conflit d'intérêts, alors que le nombre de demandes concernant des cadeaux ou l'hospitalité a diminué par rapport à la période précédente (37 demandes au cours de la période considérée, contre 54 pendant la dernière période).

141. Dans son rapport, le Secrétaire général a indiqué qu'à l'occasion d'un examen mené récemment après 10 années d'activités, le Bureau de la déontologie avait commencé de revoir ses propres procédures internes pour les améliorer, notamment en donnant des conseils sur les procédures d'évaluation de la conformité aux normes institutionnelles et sur des questions déontologiques en matière d'achats, plutôt que sur des demandes concernant des transactions ordinaires (A/71/334, par. 11). Le Bureau a aussi continué de dispenser en toute indépendance à la Division des achats des avis sur des questions concernant la déontologie, la lutte contre la corruption et le respect des normes institutionnelles lorsque la Division devait se prononcer sur des prestataires désireux de travailler pour l'Organisation. Le Bureau prodigue aussi des conseils en ce qui concerne la vérification indépendante préalable par des tiers, le risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation et les pratiques de référence en matière de programmes de lutte contre la corruption (ibid., par. 22).

142. En ce qui concerne le renforcement de la capacité du Bureau de fournir des conseils déontologiques en rapport aux passations de marché, le Comité consultatif, dans son dernier rapport sur les questions relatives aux ressources humaines, avait recommandé que soit rapidement pourvu, au sein du Bureau de la déontologie, un nouveau poste à la classe P-5 de spécialiste de la déontologie et du respect des normes, dont le financement avait été approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/283 sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice budgétaire 2014/15. Lors de son examen du dernier rapport du Secrétaire

général, le Comité consultatif a été informé que ce fonctionnaire avait désormais été recruté et qu'il avait pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> avril 2016. **Le Comité consultatif note avec préoccupation que la procédure de recrutement à ce poste important, dont le financement avait été approuvé deux ans plus tôt, s'est avérée particulièrement longue.**

143. On trouvera des renseignements sur l'application du dispositif de transparence financière géré par le Bureau de la déontologie dans la partie III. B du rapport. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le nombre de participants au dispositif ne cesse de croître, 5 440 fonctionnaires ayant fait une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2015 (dont 1 238 pour la première fois), contre 5 043 pendant le cycle de 2014. À la clôture du cycle de 2015, 99,9 % des participants<sup>9</sup> (ibid., par. 24) s'étaient acquittés de leur obligation. Il est indiqué dans le rapport que les vérificateurs externes du dispositif ont relevé, pour 187 déclarants (soit 3,4 % du total), 194 caractéristiques ou activités dénotant l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel auquel il fallait remédier, chiffres qui étaient comparables à ceux du cycle 2014 (ibid., par. 28). Il y est aussi précisé que le Bureau de la déontologie travaille en étroite collaboration avec le Bureau de l'informatique et des communications à l'élaboration d'une nouvelle plateforme informatique, qui devait bénéficier des fonctionnalités de sécurité les plus récentes et être d'un usage plus convivial (ibid., par. 31).

144. En ce qui concerne l'initiative tendant à encourager les hauts fonctionnaires – ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur – à rendre publique leur déclaration de situation financière, sur un total 152 hauts fonctionnaires habilités à participer à l'exercice de déclaration publique volontaire de 2015, 111 ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs (voir A/71/334, par. 33). Ce taux de participation est comparable à celui des années précédentes. **Le Comité consultatif reste d'avis qu'il convient d'encourager la participation à l'initiative et compte que le Secrétaire général continuera d'inciter les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public l'état récapitulatif de leurs avoirs au cours des prochains cycles** (voir également A/67/545, par. 166; A/68/523, par. 33; A/69/572, par. 168; et A/70/718, par. 25).

145. En ce qui concerne la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (voir ST/SGB/2005/21), il est indiqué dans le rapport que, pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 50 demandes au titre de la politique de protection contre d'éventuelles représailles, chiffres qui sont dans le même ordre de grandeur que pour les deux périodes précédentes. Le Bureau a procédé à des examens préliminaires pour 23 de ces 50 demandes : dans 11 cas, il a été conclu qu'il n'y avait pas lieu de présumer qu'il s'agissait de représailles, cinq examens étaient encore en cours et un fonctionnaire avait retiré sa demande. Pour quatre des six affaires qu'il a jugé recevables, le Bureau de la déontologie a recommandé au Secrétaire général de prendre des mesures provisoires afin de préserver les intérêts des plaignants, en attendant que l'enquête soit terminée. Dans les deux autres affaires, après consultation des intéressés, ceux-ci ont renoncé à la mise en place de mesures de protection provisoires (voir A/71/334, par. 41 et 42).

<sup>9</sup> Parmi ces déclarants, 100 % du personnel du Secrétariat de l'ONU et des missions de maintien de la paix avait remis leur déclaration.

146. S'agissant des efforts déployés pour concevoir et mettre en place une politique de protection contre les représailles qui tiennent compte des conclusions données par l'expert indépendant au terme de l'examen qu'il a mené à bien pendant le cycle 2013-2014, le Secrétaire général a indiqué que le groupe de travail spécial créé par le Comité Administration-personnel entamait actuellement la phase finale de ses délibérations et allait ensuite présenter son rapport final audit comité. La version définitive de la politique sera alors arrêtée et publiée (ibid., par. 44). Après avoir demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les consultations avaient bien avancé, même si certains points n'étaient pas encore réglés. Toutefois, le Comité a été informé, sur la base des consultations tenues entre le Bureau de la déontologie et le Département de la gestion, que tout était fait pour que la politique soit finalisée avant la fin de l'année. **Le Comité consultatif note avec préoccupation que le processus consultatif lié à la finalisation de la politique révisée de protection contre les représailles se poursuit depuis plus de deux ans, ce qu'il juge excessif. Il recommande donc à l'Assemblée générale de demander au Secrétaire général qu'il finalise et promulgue la politique révisée avant la fin de 2016.**

147. Entre autres conclusions, le Secrétaire général affirme dans son rapport que le Bureau de la déontologie devrait renforcer son indépendance (ibid., par. 79). Après avoir demandé des précisions et davantage de détails sur la question, le Comité consultatif a obtenu certains renseignements concernant l'évolution de la situation en interne et à l'extérieur depuis la création du Bureau de la déontologie il y a 10 ans, et notamment les meilleures pratiques identifiées peu à peu à l'extérieur de l'Organisation des Nations Unies et les recommandations générales concernant l'indépendance de ce type d'organes. Les options envisageables pour renforcer l'indépendance du Bureau sont en cours d'examen. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de demander au Secrétaire général qu'il lui soumette pour examen, dans le prochain rapport qu'il lui présentera à sa soixante-douzième session, des propositions concrètes sur les moyens d'améliorer l'indépendance du Bureau de la déontologie au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.**

148. Au paragraphe 80 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'il souhaite appeler l'attention de l'Assemblée générale sur son intention de modifier le cycle d'établissement des rapports annuels qui portent sur des périodes allant du mois d'août au mois de juillet pour le faire coïncider avec l'année civile, c'est-à-dire la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Un rapport transitoire portant sur la période du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2017 sera donc soumis en 2018 et le rapport annuel suivant portera sur une année civile complète et sera présenté en 2019. Après avoir demandé des renseignements à ce sujet, le Comité a été informé qu'après la création du Bureau de la déontologie par le Secrétaire général, l'Assemblée avait prié le Secrétaire général, dans sa résolution 60/254, de lui faire rapport tous les ans sur ses activités, mais sans préciser la période sur laquelle devaient porter les rapports.

149. À cet égard, le Comité consultatif note que des cycles d'établissement différents sont suivis pour certains rapports du Secrétaire général, pourtant connexes, comme le rapport annuel sur la composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel, qui porte jusqu'ici sur un cycle annuel allant du mois de juillet au mois de juin, et le rapport sur l'administration de la justice, qui couvre l'année civile. Le Comité note qu'une proposition tendant à

modifier le cycle suivi pour le rapport sur la composition du Secrétariat (du mois de janvier au mois de décembre) est à l'étude par l'Assemblée générale (voir également par. 102 ci-dessus). **Le Comité consultatif estime justifié d'harmoniser le cycle d'établissement de tous les rapports du Secrétaire général qui portent sur des questions ayant trait à la gestion des ressources humaines, et notamment au système d'administration de la justice. Il ne voit donc pas de raison de s'opposer à la volonté du Secrétaire général de modifier le cycle d'établissement du rapport annuel du Bureau de la déontologie (voir également le paragraphe 111 ci-dessus sur la possibilité d'harmoniser tous les rapports portant sur les ressources humaines).**

150. Pour ce qui est des dons et des distinctions reçus par des fonctionnaires du Secrétariat, le Secrétaire général précise que le Statut et le Règlement du personnel limitent strictement les circonstances dans lesquelles ils peuvent être acceptés (A/71/334, par. 19). Après avoir demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que l'instruction administrative ST/AI/2010/1 définit les dispositions en vigueur dans ce domaine, et notamment les cas dans lesquels il est impossible de refuser ou retourner un don ou une distinction sans exposer l'Organisation à quelque embarras. Dans ces cas-là, le fonctionnaire doit informer son administrateur en chef de la situation et attendre ses instructions pour savoir s'il doit conserver l'article en question, le retourner ou le lui remettre. Le Comité a également été informé que, pendant la période à l'examen, le Bureau de la déontologie avait donné des conseils : a) à 31 membres du personnel, sur les dispositions et procédures en vigueur dans l'Organisation; b) au Cabinet du Secrétaire général, à cinq reprises, pour savoir s'il pouvait accepter une distinction au nom de l'Organisation des Nations Unies de la part d'un gouvernement ou d'une entité non gouvernementale à titre exceptionnel<sup>10</sup>.

151. Le Comité consultatif note que n'ont pas été communiquées de données ni de ventilations sur le nombre de fonctionnaires ayant reçu ce type de dons ou de distinctions, qui permettraient notamment de connaître la qualité de ces fonctionnaires et de savoir si l'autorisation voulue avait été obtenue dans chaque cas. **Le Comité consultatif note avec préoccupation que les données concernant les dons et distinctions reçus par des fonctionnaires du Secrétariat ne sont consignées nulle part et il estime que le Bureau de la gestion des ressources humaines serait le mieux placé pour collecter ces informations, suivre les tendances en la matière et faire régulièrement rapport à l'Assemblée générale sur la question.**

## **IX. Militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement**

152. Le dernier rapport en date sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/71/257) est soumis en application de la résolution 68/252 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'intensifier ses échanges avec les États Membres en vue de trouver d'autres solutions pour régler les questions d'incompatibilité entre la

<sup>10</sup> Il s'agissait de l'attribution d'une distinction à quatre hauts fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint et à un fonctionnaire ayant qualité de directeur.

législation interne des États et les dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation touchant le détachement de militaires et de policiers d'active.

153. Le conflit existant entre les dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation et la législation de certains États Membres applicable à leurs militaires et policiers en service actif détachés auprès du Secrétariat a été porté à l'attention de l'Assemblée générale par le Secrétaire général dans son rapport sur l'aperçu général du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies : exécution des budgets de l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012 et budgets pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 30 juin 2014 (A/67/723). Dans sa résolution 67/287, l'Assemblée générale a pris note des difficultés et approuvé une mesure exceptionnelle afin que tous les États Membres puissent prendre pleinement part au programme de détachement de personnel d'active jusqu'à la fin de 2013. Dans un rapport ultérieur, le Secrétaire général a exposé les difficultés que pose le détachement de ce personnel à des postes du Secrétariat et proposé de modifier certaines dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation en vue de surmonter les incompatibilités pouvant surgir entre la législation nationale et ces deux textes (voir A/68/495). Dans sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a en outre prié le Secrétaire général de proroger d'une nouvelle période de trois ans les mesures exceptionnelles et de lui présenter à sa soixante-dixième session un rapport sur l'évolution de la question et, s'il y a lieu, une nouvelle proposition. Dans ce rapport (A/70/229), le Secrétaire général a décrit les efforts déployés pour déceler les conflits pouvant surgir entre la législation nationale et le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation, et les mesures exceptionnelles mises en œuvre par le Secrétariat. L'Assemblée n'a pas achevé l'examen de ce rapport ni du rapport correspondant du Comité consultatif (A/70/728) à sa soixante-dixième session.

154. Le dernier rapport en date du Secrétaire général (A/71/257) est essentiellement identique à son rapport précédent, avec deux annexes contenant des recommandations concernant la modification de dispositions des Statut et Règlement du personnel visant à remédier aux conflits liés aux détachements (annexe I) et des informations détaillées concernant l'intention du Secrétaire général de modifier sa circulaire sur les organes centraux de contrôle et la modification des formalités d'entrée (annexe II).

155. Le Comité consultatif note que le nombre de réponses reçues comme suite à une note verbale adressée aux États Membres en juin 2014, leur demandant des informations sur la question, est inchangé depuis la publication du rapport précédent (20 réponses, soit un taux de réponse de 11 % au 1<sup>er</sup> juin 2015) (ibid., par. 8). Parmi les « étapes suivantes » mentionnées dans son rapport et dans le rapport précédent, le Secrétaire général indique qu'il rendra compte de l'état de la question tous les ans dans son rapport sur l'aperçu général du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies et qu'il compte introduire une exigence supplémentaire selon laquelle les militaires et policiers d'active détachés auprès de l'Organisation devront signaler toute rémunération et prestation que leur verse leur gouvernement. Il précise également que, le Secrétariat n'ayant pas reçu suffisamment d'informations des États Membres, il n'a pas pu formuler de nouvelle proposition pour remédier aux conflits. **Le Comité consultatif prend à nouveau note du taux de réponse de la part des États Membres à ce jour. Il est d'avis que la poursuite**

**des échanges entre le Secrétaire général et les États Membres devrait faciliter la formulation de propositions plus concrètes** (voir aussi A/70/728, par. 9).

156. S'agissant des mesures exceptionnelles visées au paragraphe 10 de son rapport, le Secrétaire général indique à nouveau que le Secrétariat a mis en œuvre les deux mesures exceptionnelles ci-après, comme l'Assemblée générale l'y a autorisé dans sa résolution 67/287 :

a) Le détachement temporaire d'un militaire d'active : son traitement est versé par l'ONU à l'État Membre, qui continue de verser sa solde au militaire, et le contenu de la déclaration visée à l'alinéa b) de l'article 1.1 du Statut du personnel a été modifié pour parer à tout conflit potentiel;

b) Le détachement d'un militaire d'active pour un engagement de durée déterminée : son traitement, son indemnité de poste et autres indemnités sont versés sur un compte de l'État qu'il a indiqué, et ses frais de voyage, y compris sa prime d'affectation, lui ont été versés directement sur son compte personnel.

157. Le dernier rapport en date indique que le Secrétariat examine actuellement, en coopération avec le personnel et les États Membres concernés, trois autres cas qui pourraient justifier la mise en œuvre de mesures exceptionnelles (A/71/257, par. 11). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que depuis la publication du rapport du Secrétaire général, le Secrétariat avait mis en œuvre deux nouvelles mesures exceptionnelles et en finalisait une troisième. Dans le premier cas, un État Membre avait demandé que soient appliquées à ses militaires et policiers d'active en détachement certaines conditions de service dont bénéficient normalement tous ses fonctionnaires lorsqu'ils préparent une affectation ou un déploiement à l'étranger et lorsqu'ils en reviennent. Eu égard à l'interdiction de percevoir toute rémunération au cours de la période de détachement, qui s'applique aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies pour la durée de leur mandat, comme le précisent le Statut et le Règlement du personnel, le Secrétariat avait indiqué que les militaires et policiers d'active en détachement pouvaient recevoir des versements du Gouvernement à l'issue du détachement, lorsqu'ils n'étaient plus au service de l'Organisation. Dans le deuxième cas, l'Organisation a versé sur un compte du Gouvernement, pendant la durée du détachement, le traitement, l'indemnité de poste et les autres indemnités d'un fonctionnaire travaillant sur le terrain, et le Gouvernement a continué de lui verser son traitement. Le troisième cas, en cours de finalisation en septembre 2016, portait sur une situation similaire à celle du deuxième cas. Le Comité a également été informé que toutes les mesures exceptionnelles prendraient fin le 31 décembre 2016, conformément à la résolution 68/252, à moins que l'Assemblée générale n'en décide autrement.

158. Au paragraphe 17 de son rapport, le Secrétaire général prie l'Assemblée générale :

a) De prendre note des nouvelles informations qu'il contient concernant l'application des mesures exceptionnelles qu'elle a autorisées dans sa résolution 67/287;

b) D'envisager de prolonger l'application des mesures exceptionnelles qu'elle a autorisées dans ses résolutions 67/287 et 68/252 dans les cas où la législation nationale interdit aux militaires ou policiers d'active détachés par leur gouvernement d'accepter une rémunération ou des prestations de l'Organisation des

Nations Unies ou dans les cas où elle prévoit que les militaires ou policiers détachés continuent de recevoir certaines prestations de leur gouvernement;

c) De prier tous les États Membres de coopérer pleinement avec le Secrétariat et de répondre à ses demandes d'informations concernant tout conflit potentiel entre leur législation et le Statut et le Règlement du personnel, ainsi que les rémunérations et prestations perçues par les militaires ou policiers d'active détachés auprès de l'Organisation.

**159. Puisque le dernier rapport du Secrétaire général ne contient pas d'élément nouveau influant sur les mesures à prendre par l'Assemblée générale, le Comité consultatif maintient sa recommandation d'approuver la mesure demandée par le Secrétaire général et recommande également de proroger les mesures exceptionnelles pour une durée allant jusqu'à trois ans, le temps de mener un dialogue plus productif avec les États Membres. Il recommande en outre à l'Assemblée de prier le Secrétaire général d'intensifier ses échanges avec les États Membres en vue de trouver d'autres solutions pour régler les questions d'incompatibilité entre la législation interne des États et le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies au sujet du détachement de militaires et de policiers d'active (voir aussi A/71/257, par. 17).**

## Annexe I

**Vue d'ensemble des changements engagés dans le domaine  
de la gestion des ressources humaines  
(informations communiquées par le Secrétariat)**

<i>Mesure</i>	<i>Rapport dans lequel la mesure a été présentée pour la première fois (référence)</i>	<i>Proposition abandonnée, reprise à l'identique ou modifiée?</i>	<i>Incidence financière</i>	<i>Proposition précédemment approuvée ou rejetée par l'Assemblée générale</i>
Réformes de la gestion de la performance	A/69/190/Add.2	Il s'agit dans l'ensemble de la même proposition, cette dernière ayant juste été modifiée pour intégrer la performance à la gestion des aptitudes dans le cadre de l'évolution du Cadre de gestion des ressources humaines.	Les coûts seront couverts par les ressources existantes.	Non
Modifications apportées au concours du programme Jeunes administrateurs :				
a) Organiser le concours par réseaux d'emplois plutôt que par familles d'emplois précises, en commençant par le réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET)	A/69/190/Add.3	Reprise à l'identique	Aucune	Non
b) Organiser l'épreuve écrite du concours sur une plateforme en ligne	A/69/190/Add.3	Reprise à l'identique	Investissement ponctuel : 280 000 dollars; dépenses annuelles renouvelables : 30 000 dollars	Non
c) Modifier l'épreuve écrite du concours pour faire de l'épreuve générale un test visant à évaluer les capacités cognitives et sociales, et de l'épreuve spécialisée un test	Nouveauté	s.o.	24 000 dollars	Non

<i>Mesure</i>	<i>Rapport dans lequel la mesure a été présentée pour la première fois (référence)</i>	<i>Proposition abandonnée, reprise à l'identique ou modifiée?</i>	<i>Incidence financière</i>	<i>Proposition précédemment approuvée ou rejetée par l'Assemblée générale</i>
des connaissances de fond concernant certains sujets se rapportant au réseau d'emplois concerné				
d) Porter à trois ans au lieu de deux la durée maximale d'inscription des lauréats du concours sur la liste de candidats présélectionnés	Nouveauté	s.o.	Aucune	Non
e) Radier les candidats qui figurent sur les anciennes listes depuis plus de sept ans	A/69/190/Add.3	Aucune	Aucune	Non
f) Proposer un concours à la demande pour les familles d'emplois plus petites	Nouveauté	s.o.	Aucune	Non
Ramener la période de diffusion des avis de 60 à 30 jours	A/70/254, par. 37	Modifiée	Aucune	Pas de décision
Proposer des possibilités d'avancement aux agents des services généraux	Aucune présentation au cours des deux dernières sessions	Proposition identique à celle de la soixante et unième session	Aucune	Non, mais une proposition avait été présentée à la soixante et unième session.
Modification du paragraphe 26 de la section III B de la résolution 51/226	Nouveauté	Modifiée	Aucune	Non
Gestion prévisionnelle des besoins en personnel	Présentation en tant que projet aux paragraphes 30 à 33 du document paru sous la cote A/69/190 (Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines)	Reprise à l'identique	Aucune	Au paragraphe 16 de la résolution 68/252, l'Assemblée générale a prié instamment le Secrétaire général d'élaborer à titre prioritaire un système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de le lui présenter pour examen à sa soixante-neuvième session.

<i>Mesure</i>	<i>Rapport dans lequel la mesure a été présentée pour la première fois (référence)</i>	<i>Proposition abandonnée, reprise à l'identique ou modifiée?</i>	<i>Incidence financière</i>	<i>Proposition précédemment approuvée ou rejetée par l'Assemblée générale</i>
Stratégie pour l'égalité des sexes à l'horizon 2030	La portée et la démarche actuelle, axée sur une stratégie holistique, sont nouvelles.	La proposition s'appuie sur les mesures précédemment adoptées.	1 poste P-4 financé sur le budget ordinaire de l'exercice 2018/19	Il existe déjà un mandat solide en faveur de l'égalité et de la parité des sexes.

## Annexe II

### Informations sur les projets pilotes en cours d'exécution en matière de gestion des ressources humaines (informations communiquées par le Secrétariat)

<i>Projet pilote</i>	<i>Budget</i>	<i>Mandat fixé par l'Assemblée générale</i>	<i>Résultats obtenus</i>
Lynda.com (bibliothèque de formation en ligne), deux projets pilotes : l'un mené entre juillet 2015 et juin 2016 et le second entre juillet et septembre 2016, avec une communication et une participation plus actives	Coût total : 90 000 dollars (1 <sup>er</sup> projet pilote : 40 000 dollars pour 750 utilisateurs, 2 <sup>e</sup> projet pilote; 50 000 dollars pour un nombre illimité d'utilisateurs)	Dans sa résolution 67/255, l'Assemblée générale a pris note avec satisfaction des mesures que le Secrétaire général a prises pour répondre aux besoins de formation et de perfectionnement de façon économique et a prié le Secrétaire général de promouvoir l'apprentissage en ligne afin d'offrir à tous les membres du personnel des possibilités égales d'accès à la formation.	Le 2 <sup>e</sup> projet pilote a été une réussite : de 2010 à 2014, le Bureau de la gestion des ressources humaines avait proposé la plateforme de formation en ligne Skillport, qui a coûté 387 857 dollars par an. Pendant ces cinq années, 64 393 modules pédagogiques ont été consultés. En comparaison, au cours du deuxième projet pilote pour Lynda.com, les utilisateurs ont consulté 72 278 modules pédagogiques en moins de deux mois.
Le projet pilote relatif au système de gestion de la formation d'Inspira a été mis en place en 2010-2012 et a été développé et testé au Siège. En 2012, il a été mis en service auprès du personnel du Siège et six mois plus tard auprès du personnel en poste à Genève. En 2014, il a été mis en service dans tous les bureaux hors siège, et en 2016 il a été adapté aux besoins du Département des opérations de maintien de la paix, du Département de l'appui aux missions et des bureaux extérieurs.	Coût total pour la période 2010-2014 : 834 201 dollars  Coûts liés à l'adaptation de l'outil aux besoins du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions en 2016 : 118 000 dollars. À compter de 2015, les dépenses de fonctionnement ont été prises en charge par le Bureau de l'informatique et des communications.	Dans sa résolution 65/247, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur l'application du nouveau système de gestion des aptitudes.	La mise en œuvre initiale du système de gestion de la formation d'Inspira a été couronnée de succès. Le fait de disposer d'un système unique centralisant la coordination des formations s'est avéré très utile pour harmoniser les activités de formation à l'échelle du Secrétariat.  Les possibilités de formation en ligne dans ce système sont toutefois limitées et il est donc proposé de l'abandonner progressivement à partir de 2017.

<i>Projet pilote</i>	<i>Budget</i>	<i>Mandat fixé par l'Assemblée générale</i>	<i>Résultats obtenus</i>
De 2011 à 2014, le Bureau de la gestion des ressources humaines a lancé des projets pilotes visant à assouplir les aménagements des modalités de travail dans plusieurs départements pour obtenir les avis du personnel et des responsables.	Aucune incidence financière	Le projet pilote a été conduit sous la houlette de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines et ne nécessitait pas l'approbation des États Membres.	Suite aux retours positifs du personnel et des responsables, des modifications ont été apportées à la circulaire du Secrétaire général révisée concernant les aménagements des modalités de travail, qui est en cours de finalisation.
Collecte de données au moyen de EarthMed (le système de gestion des dossiers médicaux électroniques de l'Organisation des Nations Unies) et de façon manuelle grâce aux rapports de consultation manuscrits établis lors de deux missions	Aucune incidence financière		La disponibilité des données médicales utiles aux rapports dans le système EarthMed a fait l'objet de tests.
Évaluations : mise en place d'un test de présélection en ligne non surveillé pour les candidats remplissant les conditions requises pour postuler à des emplois spécifiques du réseau Gestion et administration (MAGNET).	Budget total : 360 000 dollars	Dans sa résolution 67/255, l'Assemblée générale a noté avec beaucoup de préoccupation que l'objectif consistant à pourvoir les postes en 120 jours maximum n'était toujours pas atteint, souligné qu'il importait de pourvoir les postes vacants dans les meilleurs délais et, dans ce contexte, demandé au Secrétaire général de déterminer les raisons des retards enregistrés à chaque étape de la procédure de sélection et de recrutement et de lui rendre compte, à sa soixante-neuvième session, des résultats de son investigation, en proposant des mesures propres à régler les problèmes recensés.	Les résultats du projet pilote ont été positifs. D'après les informations en retour des responsables des postes à pourvoir, le projet pilote a permis de réduire de près de 50 % le temps consacré à l'évaluation d'un grand nombre de candidats par rapport à l'examen manuel des notices personnelles soumises via Inspira. Près des deux tiers des candidats ayant passé les tests ont également répondu à un questionnaire à l'issue des épreuves et indiqué que les épreuves étaient équitables et en prise avec les emplois auxquels ils postulaient.

---

<i>Projet pilote</i>	<i>Budget</i>	<i>Mandat fixé par l'Assemblée générale</i>	<i>Résultats obtenus</i>
Gestion prévisionnelle des besoins en personnel  Une méthodologie en cinq étapes a été mise au point et testée en collaboration avec la Division des services médicaux et les opérations sur le terrain.	Aucune incidence financière	Au paragraphe 16 de sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a prié instamment le Secrétaire général d'élaborer à titre prioritaire un système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de le lui présenter pour examen à sa soixante-neuvième session.	Les projets pilotes ont été couronnés de succès, d'où la proposition d'étendre progressivement cette méthode à toutes les entités.

---

## Annexe III

**Nombre moyen de candidats pour un avis de vacance  
de poste, par classe et par année pour les classes P-2 à D-2**

<i>Année</i>	<i>D-2</i>	<i>D-1</i>	<i>P-5</i>	<i>P-4</i>	<i>P-3</i>	<i>P-2</i>	<i>Moyenne par année</i>
2016	192	140	131	202	270	380	218
2015	173	122	121	185	245	325	199
2014	132	99	104	171	250	354	188
2013	137	121	118	196	306	560	228
2012	95	116	110	189	285	494	217
2011	87	88	97	159	237	312	173
<b>Moyenne par classe</b>	<b>138</b>	<b>113</b>	<b>113</b>	<b>182</b>	<b>263</b>	<b>399</b>	<b>202</b>

## Annexe IV

### Liste des secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux du Secrétariat (au 1<sup>er</sup> octobre 2016)

<i>N<sup>o</sup></i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
<b>Secrétaires généraux adjoints</b>		
1	Département des affaires économiques et sociales	Envoyé spécial du Secrétaire général pour El Niño et le climat
2	Département des affaires économiques et sociales	Conseiller spécial du Secrétaire général pour les modes de financement novateurs du développement
3	Département des affaires économiques et sociales	Envoyé spécial du Secrétaire général pour la réduction des risques de catastrophes liées à l'eau
4	Département des affaires économiques et sociales	Envoyé spécial du Secrétaire général pour El Niño et le climat
5	Département des affaires économiques et sociales	Envoyé spécial du Secrétaire général pour les questions de handicap et d'accessibilité
6	Département des affaires économiques et sociales	Conseiller spécial sur les changements climatiques
7	Département des affaires économiques et sociales	Représentant spécial du Secrétaire général pour les migrations internationales et le développement
8	Département des affaires économiques et sociales	Secrétaire général adjoint
9	Département de l'appui aux missions	Secrétaire général adjoint
10	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Secrétaire général adjoint
11	Département de la gestion	Secrétaire général adjoint
12	Département des affaires politiques	Secrétaire général adjoint
13	Département des affaires politiques	Envoyé personnel du Secrétaire général pour les pourparlers entre la Grèce et l'ex-République yougoslave de Macédoine
14	Département des affaires politiques	Envoyé personnel du Secrétaire général pour le Sahara occidental
15	Département de l'information	Secrétaire général adjoint à la communication et à l'information
16	Département des opérations de maintien de la paix	Conseiller spécial pour la médecine de proximité et les enseignements tirés de la situation en Haïti

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
17	Département des opérations de maintien de la paix	Secrétaire général adjoint
18	Département de la sûreté et de la sécurité	Secrétaire général adjoint
19	Commission économique pour l'Afrique	Secrétaire exécutif
20	Commission économique pour l'Europe	Secrétaire exécutif
21	Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	Secrétaire exécutif
22	Cabinet du Secrétaire général	Conseiller spécial pour le Sommet sur la gestion des déplacements massifs de réfugiés et de migrants
23	Cabinet du Secrétaire général	Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles
24	Cabinet du Secrétaire général	Envoyé spécial du Secrétaire général pour les villes et les changements climatiques
25	Cabinet du Secrétaire général	Envoyé spécial des Nations Unies pour l'éducation mondiale
26	Cabinet du Secrétaire général	Vice-Secrétaire général
27	Cabinet du Secrétaire général	Envoyé spécial du Secrétaire général pour l'emploi des jeunes
28	Cabinet du Secrétaire général	Chef de cabinet
29	Cabinet du Secrétaire général	Conseiller spécial du Secrétaire général sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030
30	Cabinet du Secrétaire général	Conseiller spécial du Secrétaire général
31	Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	Secrétaire exécutif
32	Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	Conseiller spécial pour la coopération interrégionale sur les politiques
33	Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et Procureur du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux	Procureur du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et Procureur du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux
34	Mission des Nations Unies en Colombie	Représentant spécial du Secrétaire général pour la Colombie et Chef de la Mission

<i>N<sup>o</sup></i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
35	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine	Représentant spécial du Secrétaire général pour la République centrafricaine et Chef de la Mission
36	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali	Représentant spécial du Secrétaire général pour le Mali et Chef de la Mission
37	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Représentant spécial du Secrétaire général pour Haïti et Chef de la Mission
38	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Représentant spécial du Secrétaire général pour la République démocratique du Congo et Chef de la Mission
39	Bureau de la coordination des affaires humanitaires	Secrétaire général adjoint aux affaires humanitaires et Coordonnateur des secours d'urgence
40	Bureau des affaires de désarmement	Haut-Représentant
41	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Haut-Commissaire
42	Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	Haut-Représentant
43	Bureau des services de contrôle interne	Secrétaire général adjoint
44	Bureau des affaires juridiques	Secrétaire général adjoint aux affaires juridiques et Conseiller juridique
45	Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	Conseiller spécial
46	Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général	Conseiller spécial
47	Bureau du Conseiller spécial pour Chypre	Conseiller spécial
48	Bureau du Conseiller spécial pour le Myanmar	Conseiller spécial
49	Bureau du Conseiller spécial pour la prévention du génocide	Conseiller spécial
50	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	Envoyé spécial
51	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour l'application de la résolution 1559 (2004) du Conseil de sécurité	Envoyé spécial
52	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud	Envoyé spécial
53	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	Envoyé spécial

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
54	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen	Envoyé spécial
55	Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé	Représentant spécial du Secrétaire général
56	Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	Représentant spécial
57	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Représentant spécial et Chef de la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan
58	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Représentant spécial et Chef de la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
59	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Représentant spécial conjoint
60	CNUCED	Secrétaire général
61	Programme des Nations Unies pour l'environnement	Directeur exécutif
62	Programme des Nations Unies pour les établissements humains	Directeur exécutif
63	Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	Représentant spécial et Chef de la Mission de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest en Guinée-Bissau
64	Mission des Nations Unies au Libéria	Représentant spécial et Chef de la Mission
65	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	Représentant spécial et Chef de la Mission
66	Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	Représentant spécial du Secrétaire général auprès de l'Union africaine et Chef du Bureau
67	Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale	Représentant spécial du Secrétaire général pour l'Afrique centrale et Chef du Bureau
68	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	Représentant spécial et chef de l'Opération
69	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	Directeur général et Directeur exécutif du Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
70	Office des Nations Unies à Genève	Directeur général
71	Office des Nations Unies à Genève	Envoyé spécial du Secrétaire général pour la sécurité routière
72	Office des Nations Unies à Nairobi	Directeur général

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
73	Bureau des Nations Unies pour le sport au service du développement et de la paix	Conseiller spécial
74	Office des Nations Unies à Vienne	Représentant spécial du Secrétaire général pour l'initiative Énergie durable pour tous
75	Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel	Représentant spécial et Chef du Bureau
76	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient et Représentant personnel du Secrétaire général auprès de l'Organisation de libération de la Palestine et de l'Autorité palestinienne
77	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban	Coordonnateur spécial
78	Mission d'appui des Nations Unies en Libye	Représentant spécial et Chef de la Mission
79	Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	Représentant spécial et Chef de la Mission
<b>Sous-secrétaires généraux</b>		
1	Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	Directeur exécutif
2	Département des affaires économiques et sociales	Sous-Secrétaire général à la coordination des politiques et aux affaires interorganisations
3	Département des affaires économiques et sociales	Sous-Secrétaire général chargé du développement économique
4	Département de l'appui aux missions	Sous-Secrétaire général
5	Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	Sous-Secrétaire général
6	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général à la planification des programmes, au budget et à la comptabilité et Contrôleur
7	Département de la gestion	Chef des communications et de l'informatique
8	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines
9	Département de la gestion	Représentant spécial du Secrétaire général pour l'École internationale des Nations Unies

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
10	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général chargé du progiciel de gestion intégré
11	Département de la gestion	Sous-Secrétaire général aux services centraux d'appui
12	Département de la gestion	Président du Comité Administration-personnel
13	Département des affaires politiques	Sous-Secrétaire général
14	Département des affaires politiques	Conseiller de haut niveau pour l'Asie du Sud
15	Département des affaires politiques	Conseiller spécial pour la responsabilité de protéger
16	Département des affaires politiques	Sous-Secrétaire général
17	Département des opérations de maintien de la paix	Chef d'équipe de l'Enquête spéciale indépendante
18	Département des opérations de maintien de la paix	Sous-Secrétaire général à l'état de droit et aux institutions chargées de la sécurité
19	Département des opérations de maintien de la paix	Sous-Secrétaire général
20	Département de la sûreté et de la sécurité	Sous-Secrétaire général
21	Cabinet du Secrétaire général	Directeur de cabinet adjoint
22	Cabinet du Secrétaire général	Envoyé spécial du Secrétaire général pour les aspects santé du Programme 2030 et pour le paludisme
23	Cabinet du Secrétaire général	Conseiller principal du Secrétaire général sur les conséquences du choléra en Haïti
24	Cabinet du Secrétaire général	Conseiller principal du Secrétaire général sur les changements climatiques
25	Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux	Greffier du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et Greffier du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux
26	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental	Représentant spécial du Secrétaire général pour le Sahara occidental et Chef de la Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
27	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général
28	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires et Représentant résident pour la République centrafricaine
29	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine	Commandant de la force
30	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires et Représentant résident pour le Mali
31	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général
32	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali	Commandant de la force
33	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit)
34	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires
35	Bureau des services de contrôle interne	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires et Représentant résident
36	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour les opérations et l'état de droit
37	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo	Commandant de la force
38	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Sous-Secrétaire général aux affaires humanitaires et Coordonnateur adjoint des secours d'urgence
39	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Envoyé humanitaire du Secrétaire général

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
40	Bureau des affaires de désarmement	Chef du Mécanisme d'enquête conjoint de l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques et de l'Organisation des Nations Unies
41	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Haut-Commissaire adjoint
42	Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	Sous-Secrétaire général et Chef du Bureau de New York du Haut-Commissariat aux droits de l'homme
43	Bureau des services de contrôle interne	Sous-Secrétaire général
44	Bureau des affaires juridiques	Sous-Secrétaire général
45	Bureau des affaires juridiques	Greffier du Tribunal spécial pour le Liban
46	Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	Envoyé spécial adjoint pour la Syrie
47	Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question de la violence à l'encontre des enfants	Représentant spécial
48	Bureau d'appui à la consolidation de la paix	Sous-Secrétaire général
49	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques)
50	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Coordonnateur de l'assistance humanitaire à l'Afghanistan
51	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général chargé du développement et de l'assistance humanitaire, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires des Nations Unies en Iraq
52	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général
53	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Adjoint du Représentant spécial conjoint
54	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Commandant de la force
55	Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour	Adjoint du Représentant spécial conjoint
56	CNUCED	Conseiller spécial de la CNUCED pour les jeunes entrepreneurs et les petites entreprises

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
57	CNUCED	Vice-Secrétaire général
58	Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement	Chef de la Mission et Commandant de la force
59	Programme des Nations Unies pour l'environnement	Secrétaire exécutif de la Convention sur la diversité biologique
60	Programme des Nations Unies pour l'environnement	Sous-Secrétaire général et Chef du bureau de New York
61	Programme des Nations Unies pour l'environnement	Directeur exécutif adjoint
62	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre	Représentant spécial du Secrétaire général pour Chypre et Chef de la Mission
63	Programme des Nations Unies pour les établissements humains	Directeur exécutif adjoint
64	Force intérimaire des Nations Unies au Liban	Chef de la Mission et Commandant de la force
65	Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes	Sous-Secrétaire général et Représentant spécial du Secrétaire général pour la réduction des risques de catastrophe
66	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo	Représentant spécial du Secrétaire-général et Chef de la Mission
67	Mission des Nations Unies au Libéria	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Représentant résident pour le Mali
68	Mission des Nations Unies au Libéria	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques et état de droit)
69	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	Commandant de la force
70	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général pour le Soudan du Sud, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires et Représentant résident
71	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général (affaires politiques)
72	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires et Représentant résident pour la Côte d'Ivoire
73	Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	Ombudsman

<i>N°</i>	<i>Entité</i>	<i>Titre fonctionnel</i>
74	Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel	Représentant spécial adjoint
75	Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	Représentant spécial du Secrétaire-général et Chef du Centre
76	Représentant de l'ONU aux discussions internationales de Genève	Représentant de l'ONU
77	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	Coordonnateur spécial adjoint pour le processus de paix au Moyen-Orient et Coordonnateur des Nations Unies pour les activités humanitaires et le développement dans le Territoire palestinien occupé
78	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban	Coordonnateur spécial adjoint, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires et Représentant résident pour le Liban
79	Mission d'appui des Nations Unies en Libye	Conseiller spécial
80	Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	Représentant spécial adjoint du Secrétaire général, Coordonnateur résident et Coordonnateur des opérations humanitaires et Représentant résident pour la Somalie
81	Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	Représentant spécial adjoint
82	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve	Chef de la Mission et chef d'état-major

## Annexe V

**Répartition des modifications proposées aux soixante-neuvième et soixante-dixième sessions de l'Assemblée générale (A/69/117 et A/70/135) et de celles présentées pour la première fois dans le rapport du Secrétaire général (A/71/258)**

*Modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel figurant dans le document paru sous la cote A/71/258*

*Sujet*

*Nouvelle/ancienne modification*

<b>Paragraphe</b>	<b>Modifications apportées au Statut du personnel</b>		
6	Article 3.3	Liée à une décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI)	Nouvelle
7	Nouveaux articles 3.4 et 3.5	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
8	Article 3.4	Nouvelle numérotation	Nouvelle
9	Article VII du Statut du personnel	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
9	Article 7.2	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
10	Modification apportée à l'annexe I	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
	<b>Modifications apportées au Règlement du personnel</b>		
11	Disposition 3.3	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
12	Disposition 3.6	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
13	Disposition 3.7 b	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
14	Disposition 3.12 a)	Sursalaire de nuit	Précédemment dans A/69/117
15	Disposition 3.13	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
16	Disposition 3.15	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle

<i>Modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel figurant dans le document paru sous la cote A/71/258</i>		<i>Sujet</i>	<i>Nouvelle/ancienne modification</i>
17	Disposition 3.19	Enfant à charge et liée à une décision de la CFPI	Précédemment dans A/69/117 et nouvelle modification
18	Disposition 3.20	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
19	Disposition 4.5	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
20	Disposition 4.15	Dispositif d'encadrement de la mobilité	Précédemment dans A/70/135
21	Disposition 4.16 b) i)	Concours	Précédemment dans A/69/117
22	Disposition 5.2	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
23	Disposition 5.3 d)	Congé spécial sans traitement aux fins de la pension	Précédemment dans A/70/135
24	Titre de l'article VII	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
25	Disposition 7.1 c)	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
26	Disposition 7.11	Frais de voyage divers	Précédemment dans A/69/117
27	Disposition 7.14	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
28 et 29	Disposition 7.15 h) i)	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
30	Disposition 7.15 i) ii)	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
31	Disposition 7.16	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
32	Disposition 7.17	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
33	Disposition 9.8 d)	Correction de références croisées	Précédemment dans A/69/117
34	Disposition 9.9 b)	Exploitation et atteintes sexuelles	Précédemment dans A/70/135
35	Disposition 10.4 b)	Congé administratif	Précédemment dans A/69/117

<i>Modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel figurant dans le document paru sous la cote A/71/258</i>		<i>Sujet</i>	<i>Nouvelle/ancienne modification</i>
36	Disposition 13.10	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
37	Disposition 13.11	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
38	Disposition 13.12	Liée à une décision de la CFPI	Nouvelle
39	Appendice C	Correction de références croisées	Précédemment dans A/69/117
40 à 43	Appendice D	Indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies	Précédemment dans A/70/135
44 à 51	Disposition 1.5 c)	Statut de résident permanent	Précédemment dans A/69/190 (Rapport du Secrétaire général sur la vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines)