



Assemblée générale

Distr. générale
25 octobre 2017
Français
Original : anglais

Soixante-douzième session
Point 141 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 du Secrétaire général suivants :
 - a) Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel ([A/72/123](#));
 - b) Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale : période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 ([A/72/209](#));
 - c) Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel ([A/72/129/Rev.1](#)).
2. À cette occasion, le Comité consultatif s'est entretenu avec des représentants du Secrétaire général qui lui ont fourni des compléments d'information et des éclaircissements, avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 13 octobre 2017.

II. Composition du Secrétariat

3. Le rapport du Secrétaire général sur les données démographiques, qui porte sur la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 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](#), [68/252](#) et [71/263](#). On y trouve une analyse démographique de la totalité de l'effectif du Secrétariat à l'échelle mondiale, soit 39 651 personnes au 31 décembre 2016 ([A/72/123](#), par. 2).
4. Le Secrétaire général indique que son rapport porte sur une période de transition de six mois, allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2016, puisque l'Assemblée générale a approuvé sa proposition tendant à aligner la période à l'examen sur l'année civile pour améliorer la qualité analytique du rapport



(résolution 71/263, par. 3). Par ailleurs, le rapport contient deux nouveaux tableaux présentant la ventilation par groupes régionaux de l'ensemble des fonctionnaires du Secrétariat au 31 décembre 2016 (A/72/123, par. 3).

5. Le Secrétaire général indique qu'en alignant le rapport sur l'année civile, on disposera de suffisamment de temps pour analyser les données portant sur un certain nombre d'entités du Secrétariat (ibid., par. 4).

Analyse des tendances

6. Le Comité consultatif a souligné qu'il fallait faire une plus grande place à l'analyse et expliquer les raisons des différentes tendances, en particulier celles apparues depuis la publication du rapport de l'année précédente, pour aider l'Assemblée générale à comprendre la signification des données statistiques et des tableaux (voir 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 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.

7. Pour ce qui est des tendances ressortant des données qui figurent dans le dernier rapport en date, le Secrétaire général indique que, sur une période de trois ans et demi, du 30 juin 2013 au 31 décembre 2016, il a été constaté ce qui suit : a) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies a augmenté de 3 %, passant de 73 812 à 76 234; b) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 4 %, passant de 41 273 à 39 561; c) la proportion des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur dans l'effectif total du Secrétariat est passée de 30 % à 32 %, tandis que la part des agents des services généraux et des catégories apparentées est passée de 60 % à 58%; d) la proportion des personnes titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu dans l'effectif total a augmenté, passant de 18 % à 25 %, tandis que celle des personnes titulaires d'un engagement de durée déterminée a diminué, passant de 78 % à 67 %; e) la proportion de femmes dans l'effectif total a augmenté, passant de 33,9 % à 35,1 %; f) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat a augmenté, passant de 43,4 à 44,8 ans (voir également par. 11 à 14 ci-dessous); g) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat soumis à la répartition géographique a augmenté de 3 %, passant de 2 907 à 3 005; h) le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale pour la représentation aux postes soumis à la répartition géographique (voir également par. 9 et 10 ci-dessous) a diminué de 18 %, passant de 125 à 102 (A/72/123, tableau 2); i) le nombre moyen d'années de service au Secrétariat est passé de 7,2 en 2014 (A/69/292, tableau 12) à 8 ans au 31 décembre 2016 (A/72/123, tableau 13).

8. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu une analyse plus détaillée de plusieurs des tendances mentionnées ci-dessus, y compris : la diminution du nombre de fonctionnaires du Secrétariat; l'augmentation de la proportion d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur; la diminution de la proportion d'agents des services généraux et des catégories apparentées; l'amélioration de la représentation des deux sexes; la tendance globale au vieillissement du personnel du Secrétariat. **À cet égard, le Comité consultatif rappelle ses recommandations concernant la qualité analytique du rapport (A/71/557, par. 103 et 108) et note que l'analyse des tendances dans le rapport considéré n'est pas suffisamment étoffée. Pour pouvoir comprendre les facteurs explicatifs de ces tendances afin de prendre des mesures correctives et d'améliorer les politiques selon que de besoin, une analyse plus fouillée est nécessaire. Le Comité compte que, dans les futurs rapports sur la composition**

du Secrétariat, le Secrétaire général fournira une analyse plus détaillée des tendances, de leurs causes et des mesures que doit prendre le Secrétariat pour répondre aux préoccupations exprimées.

Représentation géographique

9. Le Secrétaire général indique que le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale a diminué de 18 % entre 2013 et 2016, passant de 125 à 102 (voir par. 7 h) ci-dessus) et qu'entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2016, 84 fonctionnaires ont été nommés à des postes soumis à la répartition géographique au Secrétariat (A/72/123, par. 45 et tableau 26). Le Comité consultatif note que la plupart des nominations à des postes soumis à la répartition géographique concernaient des fonctionnaires originaires de pays surreprésentés (31 nominations) (ibid., tableau 26). Il note avec préoccupation que cette tendance dure depuis 2013 et que le nombre d'États Membres non représentés et sous-représentés est en hausse (ibid., tableau 20). Il a également appris que le Bureau de la gestion des ressources humaines s'efforçait de lutter contre cette tendance en mettant en place un certain nombre de mesures, notamment en accordant la priorité à la nomination des lauréats originaires de pays non représentés et sous-représentés du programme Jeunes administrateurs et en publiant, dans tous les avis de vacance pour des postes soumis au système des fourchettes optimales, un avis particulier encourageant les nationaux de pays non représentés et sous-représentés à se porter candidats.

10. À cet égard, le Comité consultatif rappelle l'affirmation, à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, que sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, et le système des fourchettes optimales, établi en 1960, qui permet de mesurer les progrès accomplis pour atteindre une large répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat (voir résolution 1559 (XV) de l'Assemblée générale, par. 1). Le Comité rappelle également que, dans sa résolution 71/263 (par. 9 et 17), l'Assemblée générale a demandé que le Secrétariat parvienne à une répartition géographique équitable de ses effectifs. **Le Comité consultatif recommande une nouvelle fois d'intensifier les efforts visant à garantir la représentation équitable des États Membres non représentés et sous-représentés dans la composition du Secrétariat (voir A/71/557, par. 46 et 47) et compte sur des progrès plus importants à l'avenir. Le Comité espère que cette tendance sera inversée et que le Secrétaire général présentera des informations à l'Assemblée générale à ce sujet à sa soixante-treizième session.**

Vieillessement du personnel et rajeunissement du Secrétariat

11. S'agissant de l'évolution démographique du personnel du Secrétariat, il ressort des données présentées dans le rapport du Secrétaire général que l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat est passé de 43,4 ans à 44,8 ans entre le 30 juin 2013 et le 31 décembre 2016 (voir par. 7 f) ci-dessus). Le Comité consultatif rappelle que cette tendance a été analysée, pour la première fois, dans le précédent rapport sur la composition du Secrétariat (ibid., par. 106 à 108). Lors de l'examen du dernier rapport en date, le Comité, qui en avait fait la demande, a reçu des données actualisées, dans le contexte desquelles il est à nouveau souligné que le principal moteur de cette tendance est le « vieillissement » du personnel des opérations hors Siège.

12. Pour ce qui est du rajeunissement du personnel du Secrétariat, le Comité consultatif s'est à nouveau enquis des efforts déployés pour recruter des personnes plus jeunes et du statut des postes P-2 au Secrétariat, compte tenu de la proposition

de suppression de six postes des classes P-1/P-2 figurant dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2018-2019.

13. À cet égard, le Comité rappelle ses observations sur l'incidence des réductions de postes proposées pour l'exercice 2018-2019, à savoir qu'elles concernent principalement les agents des services généraux et des catégories apparentées, avec une réduction globale nette de 117 postes, ainsi que les administrateurs des classes inférieures, avec une réduction globale nette de 18 postes à la classe P-3 et de 6 postes à la classe P-2/1 ([A/72/6](#), par. 92). Le Comité rappelle également les observations qu'il a formulées lors de l'examen des projets de budget successifs et dans les rapports sur la gestion des ressources humaines concernant l'effet préjudiciable que la réduction du nombre de postes d'administrateur aux classes de début a sur la capacité de l'Organisation d'attirer et de former de jeunes talents dans le cadre de ses efforts de rajeunissement (voir [A/66/7](#), par. 86, [A/68/7](#), par. 86 et 87, [A/69/572](#), par. 105, et [A/71/557](#), par. 41).

14. **Le Comité consultatif demeure convaincu que les nouvelles mesures et initiatives de réforme dans le domaine des ressources humaines doivent être fondées sur une analyse continue de l'évolution de la structure par âge des effectifs du Secrétariat, associée à une analyse des autres éléments pertinents concernant la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et le rajeunissement des effectifs du Secrétariat. Le Comité se déclare à nouveau préoccupé par l'incidence négative des réductions de postes d'administrateur de rang inférieur sur les initiatives en cours en matière de gestion des ressources humaines, notamment sur les efforts déployés en vue d'atteindre les objectifs relatifs à l'équilibre géographique et à la parité des sexes, et en vue de rajeunir les effectifs du Secrétariat (voir [A/72/7](#), par. 94). Le Comité recommande que les rapports que le Secrétaire général soumettra à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session contiennent une analyse plus approfondie de la question, accompagnée de recommandations sur des solutions à long terme.**

Évolution des nominations aux postes de rang supérieur

15. Le rapport du Secrétaire général fait apparaître que le Secrétariat comptait 157 fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général au 31 décembre 2016 ([A/72/123](#), tableaux 8 et 9). Ces deux catégories comptaient 166 membres au 30 juin 2015 et 155 au 30 juin 2014. En ayant fait la demande, le Comité consultatif a obtenu une liste à jour des fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général au 10 octobre 2017, selon laquelle 174 fonctionnaires occupaient de tels postes au Secrétariat, toutes sources de financement confondues, 25 personnes supplémentaires ayant été recrutées en vertu d'un contrat-cadre ou de contrats prévoyant une rémunération de 1 dollar par an. Le Comité a également reçu, à sa demande, des données à jour sur le nombre de postes de rang supérieur dans les entités du système commun des Nations Unies.

16. Le Comité consultatif a déjà constaté cette tendance en examinant d'autres rapports récents (voir [A/71/557](#), par. 112, et [A/72/7](#), par. 89). Le Comité rappelle la résolution de l'Assemblée générale relative à l'incidence de la dotation en effectifs proposée sur la structure hiérarchique de l'Organisation (résolution [70/247](#), par. 41). Il rappelle également qu'elle a prié le Secrétaire général de prendre des mesures concrètes pour remédier à l'augmentation du nombre de postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat et au nombre relativement faible de postes aux classes les moins élevées (résolution [71/263](#), par. 33). **Le Comité note avec inquiétude que, selon les données les plus récentes, il apparaît qu'aucun progrès n'a été fait en réponse aux demandes de l'Assemblée générale**

concernant le nombre excessif de postes aux échelons supérieurs du Secrétariat. À cet égard, le Comité rappelle les observations qu'il a formulées au sujet du nombre croissant des postes de rang supérieur dans son rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice 2018-2019 (voir [A/72/7](#), par. 93 à 95).

17. Le Comité consultatif rappelle qu'il a déjà exprimé sa préoccupation au sujet de l'apparente augmentation du nombre des postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat et de la proportion croissante de postes de classe D-1 et de rang supérieur (voir [A/68/7](#), par. 102, [A/69/572](#), par. 134, [A/70/7](#), par. 88, [A/70/764](#), par. 10, et [A/71/557](#), par. 113). Il réaffirme que, selon lui, les pressions grandissantes qui s'exercent sur l'Organisation ne devraient pas nécessairement se traduire par une augmentation du nombre des postes aux échelons supérieurs, ce qui pourrait avoir pour effet de fragmenter les attributions des hauts responsables et de diluer les responsabilités. Le Comité souligne à nouveau qu'il est nécessaire de surveiller la structure générale des effectifs de l'Organisation et de réexaminer les fonctions et les structures existantes, afin d'éviter tout double emploi dans les fonctions exercées par les fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation et d'assurer une exécution plus efficace des mandats.

Emploi des fonctionnaires retraités

18. Le rapport du Secrétaire général fait apparaître qu'au 31 décembre 2016, 201 membres du personnel se situaient dans la tranche d'âge 65-69 ans, 102 dans la tranche d'âge 70-74 ans et 64 dans la tranche d'âge 75 ans et plus ([A/72/123](#), fig. VIII). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, si le système de sélection du personnel énonce les conditions applicables aux engagements d'un an et plus, aucune disposition n'interdit l'emploi de personnes âgées de plus de 65 ans en vertu d'un engagement temporaire (voir [ST/AI/2010/4](#), sect. 5.2). En outre, les dispositions régissant l'emploi des retraités prévoient que des engagements temporaires peuvent être accordés à des fonctionnaires retraités pour faire face à une charge de travail saisonnière ou en période de pointe et répondre à des besoins de courte durée (voir [ST/AI/2003/8](#), sect. II). En réponse à sa demande, le Comité a aussi été informé que sur les 68 engagements temporaires accordés à des personnes de plus de 65 ans en 2016, 62 ont été accordés à des retraités pour répondre à des demandes de courte durée ou en période de pointe. **Le Comité demande que le Secrétariat applique strictement les dispositions de l'instruction administrative en vigueur concernant l'emploi des retraités. Il continuera d'examiner de près la question de l'emploi des retraités lors de son examen des futurs rapports sur la gestion des ressources humaines.**

Engagements permanents et engagements continus

19. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que la proportion des personnes titulaires d'un engagement permanent ou continu a augmenté, passant de 18 % en 2013 à 25 % en 2016, tandis que celle des personnes titulaires d'un engagement de durée déterminée a diminué, passant de 78 % à 67 % au cours de la même période. Le Secrétaire général indique que cette évolution s'explique principalement par la conversion ponctuelle de certains engagements permanents en engagements continus et de deux autres opérations de conversion analogues (voir [A/72/123](#), tableau 2). **Le Comité consultatif insiste une fois de plus sur la nécessité de suivre de près la proportion que les fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou d'engagements continus représentent par rapport au nombre total de fonctionnaires de façon à obtenir l'équilibre souhaité dans l'ensemble du Secrétariat (voir également [A/71/557](#), par. 22).**

20. En ce qui concerne les délais d'affectation aux postes vacants, le Comité consultatif renvoie à son rapport sur les rapports financiers et états financiers vérifiés et rapports du Comité des commissaires aux comptes pour la période terminée le 31 décembre 2016 (voir [A/72/537](#)) et rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a constaté dans son rapport que l'objectif fixé par l'Assemblée générale dans sa résolution [65/247](#), consistant à pourvoir les postes dans un délai de 120 jours, a été dépassé de 36 % en 2015 et de 68 % en 2016, soit une moyenne de 163 et 202 jours, respectivement. Lors de son examen du rapport du Comité des commissaires aux comptes, le Comité consultatif a demandé, sans obtenir de réponse, des explications au Secrétariat concernant l'allongement considérable du délai requis pour pourvoir un poste. Le Comité rappelle en outre que, dans son rapport sur la réforme de la gestion du Secrétariat, le Secrétaire général indique que les délais d'affectation aux postes autres que de personnel de terrain sont de 239 jours en moyenne ([A/72/492](#), par. 23). **Le Comité compte que le Secrétaire général communiquera à l'Assemblée générale, lorsqu'elle examinera le rapport du Comité des commissaires aux comptes, des explications et des éclaircissements sur les raisons de l'allongement constant des délais dans lesquels les postes vacants sont pourvus.** Le Comité consultatif compte aussi revenir sur la question lors de son examen des futurs rapports sur la gestion des ressources humaines.

III. Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale

21. 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^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017, 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 d'infraction pénale avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, de toute poursuite en justice introduite conformément aux règlements et autres textes en vigueur. Le rapport présente un aperçu général de l'appareil administratif en matière disciplinaire; un récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a pris des mesures disciplinaires au cours de la période considérée; des données comparatives sur l'issue des affaires, les recours formés contre les mesures disciplinaires imposées et les dossiers ouverts par le Bureau de la gestion des ressources humaines; des informations sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits susceptibles de constituer une infraction pénale.

22. 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, des informations plus détaillées 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 figurant à la section III du dernier rapport du Secrétaire général, le Comité a demandé un complément d'information au sujet de certaines affaires. **En particulier, le Comité est préoccupé par le fait que les informations fournies dans le rapport ne donnent pas un aperçu complet de l'ensemble des affaires concernant des allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles au sein de l'Organisation, se limitant à détailler celles où des membres du personnel civil ont fait l'objet de mesures disciplinaires au**

cours de la période considérée. Le Comité considère que les renseignements donnés sont insuffisants, d'une part, quant au contexte plus large dans lequel s'inscrivent les affaires et, d'autre part, quant à l'exposé, sur le plan organisationnel, de la nature du problème, de l'ensemble des affaires portées à l'attention de l'Organisation et des mesures prises pour y remédier. À cet égard, le Comité estime que le Secrétaire général devrait inclure des informations, assorties des renvois voulus à d'autres rapports de l'Organisation concernant la question de l'exploitation et des atteintes sexuelles, pour expliquer le nombre des affaires recensées dans le rapport sur la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale.

23. Dans la section IV de son rapport, le Secrétaire général présente des données sur les 136 affaires closes au cours de la période considérée, contre 143 pour l'année précédente (A/72/209, tableau 2). Il signale que, au cours de la période qui a pris fin le 30 juin 2017, 12 % des affaires traitées n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire, alors que ce pourcentage s'élevait à respectivement 8 % et 15 % pour les deux périodes précédentes. Le Secrétaire général indique que, même si l'on a pu constater une légère diminution du nombre d'affaires closes par rapport à la période précédente, ce nombre reste supérieur à la moyenne des quatre dernières périodes (ibid., par. 79). D'après lui, l'augmentation du nombre d'affaires soumises à la procédure disciplinaire tient à un empressement accru de la part des entités chargées d'enquêter et à l'amélioration de la qualité des rapports d'investigation, par suite d'un arrêt rendu par le Tribunal d'appel dans une affaire concernant la nécessité de preuves claires et convaincantes en pareil cas (ibid., par. 78).

24. Le Secrétaire général indique également dans son rapport que le délai moyen de traitement des affaires après renvoi devant le Bureau de la gestion des ressources humaines est de 7,7 mois (contre 8,6 mois pour la période précédente) (ibid., par. 77). Le rapport contient en outre des données sur le nombre de recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées depuis 2009 et sur l'état d'avancement des recours portés devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel (ibid., tableaux 3 et 4). Le nombre de recours introduits pendant la période terminée le 30 juin 2016 a diminué par rapport à la période précédente (10 contre 17). Le Secrétaire général observe encore une fois qu'une part relativement faible des mesures disciplinaires imposées ont été contestées depuis le 1^{er} juillet 2009.

25. Le Secrétaire général mentionne dans son rapport que la nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire est toujours en cours d'examen interne (ibid., par. 7). Dans le rapport précédent, il avait annoncé que la nouvelle politique serait vraisemblablement promulguée au cours du second semestre de 2016 (A/71/186, par. 8). Dans sa résolution subséquente sur la gestion des ressources humaines (71/263), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'arrêter le texte définitif de l'instruction administrative et de le publier au plus tard le 31 décembre 2016. Le retard qui se poursuit contrevient donc aux instructions expresses de l'Assemblée à ce sujet et constitue un sujet de préoccupation grave pour le Comité consultatif, compte tenu en particulier des observations répétées figurant dans ses trois rapports précédents sur les questions relatives aux ressources humaines (voir A/69/572, par. 157, A/70/718, par. 15, et A/71/557, par. 123). **Le Comité est très préoccupé de constater que, malgré l'expiration de la longue période consacrée aux consultations sur les enquêtes et les questions disciplinaires, l'instruction administrative correspondante n'a toujours pas franchi l'étape de l'examen interne. Des explications concernant ce retard persistant devraient être présentées à l'Assemblée lors de l'examen du rapport du Secrétaire général, avec attribution claire de la responsabilité à cet égard.**

26. Le Comité consultatif souligne qu'il incombe au Secrétaire général de veiller en priorité à la prompte promulgation de l'instruction administrative. Il recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'arrêter sans plus tarder le texte définitif de cette instruction administrative.

IV. Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

27. Le rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel énonce le texte intégral des changements nécessaires pour donner effet au régime révisé de l'indemnité pour frais d'études et au nouvel âge réglementaire du départ à la retraite pour les fonctionnaires nommés avant le 1^{er} janvier 2014, conformément à la résolution 70/244 de l'Assemblée générale. Il contient également le texte intégral des modifications à apporter aux dispositions du Règlement du personnel ainsi que l'exposé des motifs justifiant ces modifications.

28. La nouvelle disposition 13.13 c) du Règlement du personnel prévoit que l'article 9.2 ne s'applique pas au fonctionnaire qui a atteint l'âge normal de la retraite qui lui est applicable avant le 31 décembre 2017 et qui a été maintenu en fonctions à titre exceptionnel par le Secrétaire général au-delà de cette date. En pareil cas, le fonctionnaire est tenu de prendre sa retraite à l'issue de sa période de maintien en fonctions.

29. À ce propos, le Comité consultatif a été informé, en réponse à sa question, que le Statut du personnel devait l'emporter sur le Règlement du personnel et que, en conséquence, celui-ci devait y être conforme et ne pouvait en aucun cas y déroger ou en modifier l'effet. Or le Comité a également appris que, en l'occurrence, la règle énoncée dans la nouvelle disposition 13.13 tirait sa source de la décision formulée par l'Assemblée générale à la section I de sa résolution 70/244 et que, selon la hiérarchie des normes régissant le Secrétariat de l'ONU, les décisions de l'Assemblée avaient un rang supérieur à celui du Statut du personnel.

30. Le Comité consultatif constate ainsi que, en l'occurrence, le projet de disposition 13.13 c) a pour effet de restreindre la portée de l'article 9.2 du Statut. **À son avis, le Statut du personnel devrait refléter comme il se doit la portée et les effets des décisions prises par l'Assemblée générale, les détails afférents devant figurer dans les modifications textuelles présentées à l'Assemblée pour examen. Le Comité a tout lieu de croire qu'une proposition visant à adapter l'article 9.2 sera soumise à l'Assemblée au moment de l'examen du rapport du Secrétaire général.**

31. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu confirmation du Secrétariat que, à moins que l'Assemblée générale n'approuve de nouveaux changements dans les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, les modifications proposées étaient les dernières à apporter au Statut et au Règlement du personnel au titre de la décision énoncée dans la résolution 70/244.

32. Quant aux modifications qu'il est proposé d'apporter à la disposition 10.4 a), le Comité consultatif a été informé, en réponse à ses questions, que le libellé révisé de la première phrase servait à préciser quand un fonctionnaire pouvait être mis en congé administratif, tandis que la révision de la seconde phrase indiquait la durée que pouvait avoir ce congé. **Le Comité est d'avis qu'une plus grande clarté s'impose dans le libellé des deux phrases pour indiquer quand le congé administratif peut être appliqué ainsi que sa durée, et ne doute pas que des précisions seront communiquées à l'Assemblée générale lors de l'examen du rapport.**