



Assemblée générale

Distr. générale
21 juillet 2006
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Point 121 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Directives générales concernant l'emploi de consultants au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 59/270 de l'Assemblée générale en date du 23 décembre 2004, concernant les activités du Bureau des services de contrôle interne, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de veiller à ce que le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés établisse et applique des principes directeurs détaillés régissant le choix et la gestion des consultants afin que leur recrutement, leur suivi et leur évaluation soient assurés de manière transparente et objective et fasse davantage d'efforts pour assurer un équilibre géographique dans l'emploi de consultants qualifiés, conformément à ses résolutions pertinentes, et de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante et unième session.

* A/61/150.



I. Historique

1. L'Assemblée générale a adopté la résolution 59/270 après avoir examiné le rapport annuel du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour la période du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003 (A/58/364). Au paragraphe 23 de ce rapport, le BSCI a indiqué que le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) devait établir des principes directeurs détaillés, conformes aux instructions administratives des Nations Unies, régissant le choix et la gestion des consultants, afin d'assurer la transparence et l'objectivité de leur recrutement, un suivi et une évaluation. Il a noté que les consultants étaient souvent engagés pour s'acquitter de fonctions essentielles mais que, malgré la souplesse opérationnelle que permettait cette procédure, ils n'étaient pas des consultants au sens donné à ce terme par les instructions administratives des Nations Unies; qu'au fil des ans, le HCR en était venu à dépendre de consultants pour assurer la maintenance de l'ordinateur central étant donné que les connaissances et le savoir-faire nécessaires n'avaient pas été transmis à ses fonctionnaires – arrangement qui n'était pas économique; et que, les consultants n'étant pas sélectionnés après appel d'offres, il faudrait revoir les méthodes suivies pour déterminer le niveau de leur rémunération.

II. Adoption d'une nouvelle politique

2. Le 10 mars 2005, le HCR a annoncé, dans un mémorandum interne adressé à l'ensemble de son personnel, la mise en application à compter du 1^{er} avril de nouvelles directives générales pour l'emploi des consultants. Celles-ci sont conformes à l'instruction administrative ST/AI/1997/7 et Amend.1 se rapportant aux consultants et vacataires.

3. Les nouvelles directives visent à assurer la cohérence des procédures administratives concernant le recrutement de consultants et à en faciliter l'application. Elles contiennent des dispositions générales sur les consultants, les règles de gestion financière gouvernant leur utilisation et les conditions générales de leur emploi, et traitent des questions du recrutement, de l'administration et de la rémunération des consultants, ainsi que des formalités relatives aux voyages, aux habilitations de sécurité et aux examens médicaux.

4. Depuis 1998, les responsabilités concernant le choix, le recrutement et l'administration des consultants sont déléguées aux cadres hiérarchiques des bureaux régionaux et des départements et divisions du siège. Celles de la Division de la gestion des ressources humaines et des directeurs ont donc été précisées par les nouvelles directives en vue d'assurer la cohérence et le respect des obligations liées aux responsabilités dans l'utilisation des contrats de consultant et dans le choix, le recrutement et le calcul des honoraires des consultants.

III. Changements introduits par la nouvelle politique

5. La mise en application de la nouvelle politique n'a nécessité qu'un petit nombre de modifications des processus et procédures, comme on le verra ci dessous.

6. Une nouvelle catégorie – les consultants internationaux recrutés localement – a été ajoutée à celles des consultants internationaux et des consultants nationaux. Des

dispositions sont également prévues pour les consultants engagés pour les plans de déploiement du HCR aux fins de protection.

7. La durée d'une mission de consultant ne peut pas dépasser une période de contrat de 24 mois au cours d'une même période de 36 mois. Une interruption est obligatoire après un contrat de 11 mois consécutifs.

8. Lorsque le montant des dépenses relatives à un contrat ou à la prolongation d'un contrat atteint 100 000 dollars, une demande doit être soumise au Comité des marchés du Siège, pour examen et approbation. Le pouvoir d'approuver les contrats d'un montant inférieur à 100 000 dollars est délégué à tous les bureaux extérieurs et départements et divisions du siège par le Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines.

9. Les demandes de consultant doivent reposer sur une description détaillée de la mission. Le montant de la rémunération doit à son tour tenir compte de la complexité de la mission, définie dans la description susmentionnée, et des connaissances spécialisées et de l'expérience requises pour accomplir les tâches confiées. Les tarifs pratiqués sur le marché devraient également être pris en considération.

10. Les dispositions concernant l'indemnité journalière de subsistance et autres prestations restent les mêmes, mais le montant des frais de subsistance des consultants internationaux à Genève a été augmenté et les arrangements relatifs aux voyages ont été précisés.

11. Un examen médical complet est nécessaire pour les consultants affectés ou en mission dans les lieux d'affectation des catégories B, C, D et E; le HCR rembourse les dépenses correspondantes. Un certificat de bonne santé suffit pour les affectations dans les lieux des catégories H et A, les coûts correspondants étant directement à la charge du consultant.

12. Un consultant en mission ou affecté dans une zone déclarée en phase I (ou au-dessus) de sécurité doit avoir suivi avec succès une formation à la sécurité avant son départ.

13. La nouvelle politique s'accompagne de directives administratives indiquant les mesures à prendre pour recruter les consultants; les rôles et les responsabilités des parties à un contrat de consultant; et les procédures relatives à l'emploi et aux voyages.

IV. Évaluation et suivi

14. Conformément aux directives, à l'achèvement des services ou de l'exécution du produit final visés dans le contrat et la description de la mission, le travail du consultant ou la qualité du produit est évalué et la note correspondante enregistrée par le responsable du recrutement. Les derniers versements ne sont effectués qu'une fois l'évaluation réalisée, pour s'assurer que la mission confiée a été accomplie de manière satisfaisante. En outre, le responsable du recrutement doit obtenir la confirmation que le consultant n'a contracté aucune dette envers le HCR.

15. Le responsable du recrutement est chargé de suivre et superviser au quotidien le consultant, tandis la responsabilité générale du suivi de l'application des

directives et les fonctions de contrôle reviennent à la Division de la gestion des ressources humaines.

16. La nationalité des intéressés est indiquée dans le système d'information aux fins du suivi de la répartition géographique des consultants du HCR. Le groupe chargé, à la Division de la gestion des ressources humaines, de gérer les missions de consultant au niveau mondial n'est pas en mesure d'influencer cette répartition car le pouvoir de recruter les consultants ne lui appartient pas.

V. Statistiques sur l'emploi de consultants en 2005

17. En 2005, le HCR a recruté 265 consultants et publié 374 contrats.

18. Environ 266 des 374 contrats avaient une durée n'excédant pas 4 mois, tandis que 30 avaient une durée au moins égale à 10 mois.

19. En 2005, neuf consultants ont été recrutés pour effectuer des travaux informatiques, dont deux pour des missions au siège et sept pour des missions sur le terrain.

20. La plupart des consultants internationaux et consultants internationaux recrutés localement ont été rémunérés selon le barème applicable aux lieux d'affectation de la catégorie B, soit des honoraires d'un montant allant de 5 700 dollars à 7 300 dollars par mois selon les compétences requises et l'expérience du consultant. Le montant moyen des honoraires a été de 163 dollars par jour.

21. Les consultants rémunérés selon le barème applicable à la catégorie A étaient également en nombre très important. En revanche, ceux rémunérés selon les barèmes des catégories C et D étaient très peu nombreux. Dans les lieux d'affectation classés D, on trouvait principalement des fonctionnaires retraités recrutés pendant un nombre limité de jours pour un projet précis.

VI. Conclusion

22. Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a mis au point et applique désormais des directives générales pour le choix et la gestion des consultants qui permettent d'assurer la transparence et l'objectivité du recrutement des intéressés ainsi qu'un suivi et une évaluation, comme recommandé par le Bureau des services de contrôle interne (A/58/364, par. 23), et gardera l'application de ces directives à l'examen afin de s'assurer que leurs objectifs sont atteints.