Nations Unies A/61/537

Assemblée générale

Distr. générale
26 octobre 2006
Français
Original : anglais

Soixante et unième session
Points 47, 113, 116, 117, 122, 123, 132, 147 et 149 de l'ordre du jour

Application et suivi intégrés et coordonnés des textes issus des grandes conférences et réunions au sommet organisées par les Nations Unies dans les domaines économique et social et dans les domaines connexes

Suite à donner aux textes issus du Sommet du Millénaire

Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies

Budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007

Barème des quotes-parts pour la répartition des dépenses de l'Organisation des Nations Unies

Gestion des ressources humaines

Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Financement de la Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental

Réforme des Nations Unies : mesures et propositions

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 ci-après du Secrétaire général relatifs à la gestion des ressources humaines :

a) Réforme de la gestion des ressources humaines (A/61/228);

b) Investir dans le capital humain (A/61/255);

06-58777 (F) 271006 271006

c) Réforme du Service mobile : investir pour répondre aux besoins en personnel des opérations de paix des Nations Unies au XXIe siècle (A/61/255/Add.1 et Corr.1);

d) Personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et d'autres entités (A/61/257/Add.1);

e) Emploi d'anciens fonctionnaires retraités (A/61/257/Add.2);

f) Consultants et vacataires (A/61/257/Add.3).

Le Comité était également saisi de rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/61/257) et sur le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires (A/61/319). À cette occasion, il a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des compléments d'information et des précisions. Il a aussi rencontré, à leur demande, des représentants du Syndicat du personnel.

2. Le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/61/228) passe en revue les mesures prises dans le cadre des réformes lancées par le Secrétaire général en 1997, 2002 et 2004 (voir A/51/950, A/57/387 et Corr.1 et A/59/2005), dressant ainsi la toile de fond des projets de réforme que le Secrétaire général propose dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255, Add.1 et Add.1/Corr.1). Aussi le Comité a-t-il, le cas échéant, fait des observations sur le premier de ces rapports dans la section ci-après consacrée au second.

II. Investir dans le capital humain

A. Généralités

3. On trouve dans le rapport A/61/255 des renseignements plus détaillés sur les mesures de réforme ébauchées dans les propositions 1 à 4, 7 et 22 du rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale » (A/60/692 et Corr.1 et 2). Les éléments qui s'y détachent sont les suivants :

- Mise en place d'un système de recrutement plus anticipatif, mieux ciblé et plus rapide;
- Application d'une politique de mobilité intégrée à l'échelle de l'Organisation, y compris dans les lieux d'affectation hors Siège;
- Amélioration de l'organisation des carrières;
- Renforcement des équipes dirigeantes;
- Mise en place d'un système restreint de départs négociés.

4. Le montant total des dépenses requises par les projets de réforme du Secrétaire général est estimé à 79 432 700 dollars, dont 36 215 200 à financer au moyen du budget ordinaire, 42 424 500 au moyen du compte d'appui et 793 000 au moyen de fonds extrabudgétaires. Le Secrétaire général demande six postes temporaires supplémentaires à financer au moyen du budget ordinaire [2 P-4, 1 P-3, 1 P-2 et 2 d'agent des services généraux (Autres classes)] et cinq autres à financer au moyen

du compte d'appui [2 P-4, 1 P-3 et 2 d'agent des services généraux (Autres classes)].

5. **Le Comité consultatif est heureux de constater que le Secrétaire général s'est réellement donné de la peine pour réformer la gestion des ressources humaines à l'ONU. Il trouve que plusieurs idées présentées dans le rapport sont novatrices et que, même si certaines ont encore besoin d'être travaillées, l'esprit qui les inspire et la direction dans laquelle elles conduisent sont les bons et elles devraient faciliter l'accomplissement de progrès supplémentaires en la matière; le Comité les a donc examinées quant au fond**.

6. Le Comité consultatif note, comme il l'a déjà fait dans son rapport initial sur les projets de réforme du Secrétaire général (voir A/60/735, par. 5) que certaines des propositions relèvent des pouvoirs que lui confère sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, en vertu de l'Article 97 de la Charte des Nations Unies. Il note également que certaines ont déjà fait l'objet de décisions de l'Assemblée générale. Il déduit de ses conversations avec les représentants du Secrétaire général que si le rapport a été bâti autour de l'idée d'investissement dans le capital humain, c'est pour présenter un tableau exhaustif du train de mesures proposé, y compris des informations sur les effets prévus, les modifications qu'il faudrait apporter au Statut et au Règlement du personnel, les incidences sur les attributions et les pouvoirs des services centraux de gestion des ressources humaines, des mesures précises à prendre sur le plan de la responsabilisation, la chronologie prévue de mise en œuvre et les ressources nécessaires, et il note que l'analyse des décisions que doit prendre l'Assemblée est exposée clairement, dans des sections réservées à cet aspect de la question. On trouve au paragraphe 401 du document une liste récapitulative des décisions que l'Assemblée est appelée à prendre sur la totalité des propositions relatives à la gestion des ressources humaines.

7. **Le Comité consultatif sait gré au Secrétariat d'avoir voulu passer en revue toutes les mesures proposées, mais il constate que le Secrétaire général semble avoir de plus en plus tendance à demander l'assentiment des organes intergouvernementaux pour des initiatives qui sont incontestablement de son ressort en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation en vertu de l'Article 97 de la Charte. Le Comité en a déjà fait la remarque bien des fois. Il rappelle par exemple les paragraphes 49 et 50 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007 (A/60/7), où il s'inquiétait de plus en plus de voir s'estomper la frontière entre le rôle d'orientation de l'Assemblée générale et les responsabilités administratives du Secrétaire général. Pour pouvoir être tenu responsable, poursuivait-il, ce dernier doit avoir la latitude d'utiliser les moyens qu'il juge les plus appropriés pour exécuter les mandats qui lui ont été conférés. Cela étant posé, le Comité axera ses observations sur les propositions qui appellent une décision de l'Assemblée**.

8. **Le Comité consultatif fait observer que certains des projets présentés par le Secrétaire général seront influencés par d'importants rapports attendus en 2007, dont ceux de la Commission de la fonction publique internationale donnant suite aux recommandations du Groupe de travail sur les prestations versées aux fonctionnaires recrutés sur le plan international affectés à des lieux d'affectation déconseillés aux familles et au rapport du Groupe de la refonte du**

système d'administration de la justice des Nations Unies. Dans ces cas-là, il est d'avis d'attendre la publication des rapports avant de prendre des décisions sur les propositions visées, ce qui permettrait aussi au nouveau Secrétaire général de dire son mot.

9. Le Comité consultatif note que, comme l'indique le Secrétaire général dans son rapport sur le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires (A/61/319), des mesures ont été prises pour améliorer les méthodes en la matière. **Il recommande que le Secrétaire général soit prié de suivre de près la mise en œuvre des mesures exposées dans ce rapport**.

10. **Le Comité consultatif note avec satisfaction que s'il est fait mauvais usage des pouvoirs délégués dans le domaine de la gestion des ressources humaines, le Sous-Secrétaire général aux ressources humaines en informera le Secrétaire général, qui pourra restreindre ou annuler la délégation de pouvoir (A/61/255, par. 101). Le Comité s'est exprimé régulièrement sur la nécessité de tracer clairement les lignes hiérarchiques et de bien définir les responsabilités. L'Assemblée générale aussi a insisté sur cet aspect de l'administration de l'Organisation. Pour que des réformes soient efficaces, il faut que chaque fonctionnaire sache exactement de quoi il est responsable dans l'exécution des programmes de travail approuvés, la réalisation des objectifs et l'exécution des mandats. Un système d'incitation et de dissuasion reste à créer, et il faudrait s'en occuper d'urgence, afin de l'intégrer dans le système de gestion des ressources humaines**.

11. **Dans le même ordre d'idées, le Comité consultatif dit à nouveau combien il importe de consulter le personnel comme le prévoient le chapitre VIII du Statut du personnel et le paragraphe 12 de la section I, ainsi que la section XVI, de la résolution 59/266 de l'Assemblée générale**.

B. Proposition 1 – recrutement et affectations

12. Le Comité consultatif rappelle la pertinence et l'importance du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, qui se lit comme suit :

> **« La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. »**

Le Comité accueille avec satisfaction l'intention du Secrétaire général de veiller à ce que le Bureau de la gestion des ressources humaines gère les ressources humaines de l'Organisation des Nations Unies en mettant davantage l'accent sur l'anticipation (voir A/61/255, par. 67 à 69).

13. Le Comité consultatif se félicite de l'importance que le Secrétaire général attache à la planification stratégique des effectifs. De l'avis du Comité, une telle planification devrait faciliter l'adéquation entre les besoins de l'Organisation dans le domaine des ressources humaines et la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale en la matière. À l'appui de ce processus, le Secrétaire général se propose de mener des campagnes de prospection plus systématiques afin d'attirer

des candidats prometteurs et d'établir des fichiers de candidats présélectionnés, qui constitueraient le principal outil en matière de recrutement, d'affectations et de promotions dans tout le Secrétariat, y compris dans les bureaux hors Siège. En outre, il propose la création d'un centre spécialisé du recrutement et des affectations au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines, qui serait chargé d'établir les fichiers de candidats, de mener les campagnes de prospection et de suivre le fonctionnement des organes centraux de contrôle, ainsi que de concevoir et de gérer les concours de recrutement nationaux et les autres examens préalables au recrutement (voir A/61/255, par. 76 à 79). Comme indiqué au paragraphe 91 du rapport, l'objectif de toutes ces propositions est de réduire de moitié la durée de la procédure de recrutement.

Fichiers de candidats

14. Le Comité consultatif a déjà indiqué dans le passé que les fichiers de candidats représentaient, selon lui, un outil important pour accélérer le processus de sélection du personnel (voir A/60/7, par. 65). Le système de fichiers en vigueur est décrit dans l'instruction administrative consacrée au système de sélection du personnel (ST/AI/2002/4). En vertu de ce système, les candidats qui n'ont pas été sélectionnés pour l'emploi qu'ils postulaient sont automatiquement inscrits dans un fichier, qui reste valable un an, pour une affectation ultérieure à un poste de même classe comportant des attributions analogues. Si un candidat qualifié inscrit dans le fichier réunit les conditions requises pour occuper un poste vacant, le directeur de programme peut recommander sa sélection immédiate, sans en référer à l'organe central de contrôle, ce qui permet d'écourter sensiblement la procédure de recrutement.

15. En vertu du système proposé, le recrutement se ferait le plus souvent à partir des fichiers de candidats plutôt que sur la base d'avis de vacance spécifiques. Compte tenu des besoins de l'Organisation qui seraient définis dans le cadre de la planification stratégique, des définitions d'emploi types seraient élaborées et des avis de vacance génériques publiés pour les différents groupes professionnels. Les avis de vacance génériques seraient affichés pendant 60 jours. Un premier tri des qualifications et compétences des candidats serait effectué par le Bureau de la gestion des ressources humaines et serait ensuite confirmé par des groupes d'experts sur la base d'entretiens axés sur les compétences. Les organes centraux de contrôle seraient chargés d'approuver les avis de vacance génériques et de contrôler la procédure suivie pour inscrire les candidats dans un fichier. Après un contrôle administratif (vérification des références, de la formation, de l'expérience professionnelle et des approbations internes nécessaires), les candidats présélectionnés seraient inscrits dans un fichier. Lorsqu'un poste deviendrait vacant, le chef de département ou de bureau concerné aurait des entretiens avec les candidats inscrits dans le fichier approprié pour déterminer leur aptitude à occuper le poste, sans avoir à publier l'avis de vacance de poste ni à conduire des entretiens pour vérifier leurs compétences, ce qui écourterait la période de recrutement. Les fonctionnaires pourraient également demander à être inscrits dans les fichiers en vue d'être affectés à des postes de même classe ou d'une classe immédiatement supérieure. Pour des postes très spécialisés et en l'absence de candidat qualifié dans les fichiers, des avis de vacance spécifiques seraient publiés. En réponse à une demande du Comité, l'Administration a indiqué que les avis de vacance génériques

couvriraient 80 % des postes d'administrateur et 90 % des postes d'agent des services généraux.

16. De l'avis du Comité consultatif, il faudra que la planification des effectifs soit aussi précise que possible pour que la taille des fichiers ne constitue pas une entrave à leur gestion. À cet égard, le Comité craint que l'on n'ait pas suffisamment réfléchi au travail d'administration et de planification requis pour parvenir à maîtriser la gestion des fichiers sur une grande échelle.

17. Le Comité consultatif note également qu'il existe déjà un certain nombre de fichiers à l'heure actuelle, notamment ceux de la filière de recrutement rapide (voir par. 22 à 25 ci-après), celui des lauréats de concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des fonctionnaires des autres catégories et celui des lauréats de concours nationaux. En réponse à une demande concernant les difficultés rencontrées en ce qui concerne l'affectation des lauréats de concours nationaux, le Comité a été informé que l'un des principaux obstacles était le nombre limité de postes P-2 vacants dans les principaux groupes professionnels : ainsi, au 30 juin 2006, il y avait 30 postes P-2 vacants parmi les postes soumis au principe de la répartition géographique dans l'ensemble du Secrétariat. À cet égard, le Comité a demandé combien de postes P-2 étaient occupés par des fonctionnaires bénéficiant d'une indemnité de fonctions ou par du personnel temporaire engagé en vertu de contrats d'une durée inférieure à 12 mois. On lui a précisé qu'au cours des exercices biennaux 2002-2003 et 2004-2005, le nombre de fonctionnaires bénéficiant d'une indemnité de fonctions était respectivement de 120 et 129 et le nombre de personnes employées à la classe P-2 en vertu de contrats de courte durée était respectivement de 296 et 426. **De l'avis du Comité, au cours de la phase de transition entre l'ancien et le nouveau système (2007-2009), les candidats ne devraient pas avoir à postuler à nouveau des emplois pour lesquels ils ont déjà obtenu les approbations nécessaires**.

18. En réponse à une demande du Comité consultatif, celui-ci a été informé que l'un des obstacles à l'affectation des lauréats de concours nationaux était le nombre de personnes inscrites, à une période donnée, dans les fichiers de candidats correspondant à certains groupes professionnels. La décision d'organiser des concours nationaux pour tel ou tel groupe professionnel est fondée sur le nombre de candidats déjà inscrits dans le fichier correspondant et sur les projections concernant les affectations futures à des postes relevant de ces groupes; toutefois, la planification des concours nationaux commence deux ans à l'avance et les hypothèses retenues sont subordonnées à des événements ultérieurs, comme une modification des fourchettes souhaitables concernant la représentation des États Membres, le nombre de recrutements soumis au principe de la répartition géographique à la classe P-3 ou aux classes supérieures, ou les promotions et réaffectations de fonctionnaires précédemment recrutés à la classe P-2. Un autre obstacle est le nombre limité de postes P-2 vacants dans les principaux groupes professionnels, ainsi que le fait que certains postes P-2, dont le titulaire est en mission ou a été affecté à titre temporaire à d'autres fonctions, sont gelés en attendant le retour de ce dernier et ne peuvent donc pas être offerts. Enfin, la situation est aggravée par le fait que certains directeurs de programme tardent à se prononcer sur le choix d'un candidat du fichier lorsqu'un poste se libère, et par l'absence d'un système centralisé de gestion, de coordination et de suivi des affectations. **Le Comité compte que tout sera fait pour que les lauréats de concours soient rapidement affectés à des postes**.

19. Le Comité consultatif note que, pour être en mesure de faire face rapidement et efficacement à d'éventuels besoins imprévus, les chefs de département et de bureau pourraient, à leur discrétion, choisir des candidats soit dans un fichier de candidats présélectionnés, soit dans des bases de données de candidats qualifiés tenues par les départements, en vertu des pouvoirs qui leur sont délégués. **Le Comité compte que l'emploi qui sera fait de ce pouvoir discrétionnaire sera étroitement et régulièrement contrôlé**.

Réduction de la durée d'affichage des avis de vacance de poste

20. D'après les propositions, pour des postes très spécialisés et en l'absence de candidat qualifié dans les fichiers, des avis de vacance spécifiques seraient publiés. Dans ce cas, on continuerait d'employer les modalités de sélection actuelles; toutefois, l'Assemblée générale est invitée à approuver la réduction de 60 à 30 jours de la durée d'affichage des avis de vacance de poste pour certains avis spécifiques [voir A/61/255, par. 121 a)]. La durée d'affichage des avis de vacance génériques, qui devraient constituer la majorité des avis de vacance, serait de 60 jours.

21. Bien que la proposition tendant à ramener de 60 à 30 jours la durée d'affichage des avis de vacance spécifiques soit une question de politique générale qui appelle une décision de l'Assemblée générale, le Comité consultatif rappelle que, dans le passé, il a soutenu l'idée que la durée d'affichage devrait être ramenée de 60 à 45 jours, étant entendu que des mesures devaient être prises pour que les États Membres puissent choisir de continuer à recevoir les avis de vacance de poste sur papier et que ces avis devraient leur parvenir au moment où paraît l'avis électronique. Le Comité a déclaré en outre que, compte tenu de l'écart persistant entre le nombre de fonctionnaires originaires d'États Membres surreprésentés et de fonctionnaires originaires d'États Membres sous-représentés ou non représentés, il comptait que les avis de vacance de poste seraient diffusés le plus largement possible dans les délais voulus afin que le maximum soit fait pour attirer du personnel qualifié de pays non représentés ou sous-représentés (voir A/59/446, par. 15). Le Comité fait par ailleurs observer que les efforts de prospection ciblés et l'établissement de fichiers de candidats présélectionnés devraient permettre d'écourter les délais de recrutement, comme les opérations de maintien de la paix en ont fait récemment l'expérience. Le Comité compte que les directeurs de programme seront tenus pleinement responsables de la planification en temps voulu de l'attribution des postes à pourvoir dans leurs services.

Suppression des restrictions fondées sur l'appartenance à une catégorie et maintien de la filière de recrutement rapide

22. À l'alinéa b) du paragraphe 121 du rapport, l'Assemblée générale est invitée à approuver la suppression des restrictions fondées sur l'appartenance à une catégorie afin d'offrir au personnel des services généraux et catégories apparentées de meilleures perspectives de promotion par voie de concours à des postes de la classe P-2 non soumis au principe de la répartition géographique. Comme indiqué au paragraphe 85 du rapport, les postes de classe P-2 soumis à répartition géographique seraient intégralement pourvus par voie de concours, et les concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des fonctionnaires des autres catégories seraient supprimés. Les postes linguistiques continueraient d'être pourvus par voie de concours.

23. Le Comité a été informé, en réponse à sa demande, que le Secrétaire général se proposait de modifier les politiques et procédures de recrutement et d'affectation. Toutes les candidatures seraient examinées après l'expiration de la date limite, ce qui éliminerait les distinctions fondées, notamment, sur la situation au regard de la représentation géographique.

24. À l'alinéa c) du paragraphe 121 du rapport, l'Assemblée générale est invitée à autoriser le Secrétaire général à continuer d'utiliser le fichier spécial de candidats d'États Membres non représentés et sous-représentés pour les postes des classes P-4 et P-5 (filière de recrutement rapide) dont elle avait approuvé la constitution dans sa résolution 59/266 pour une période d'essai de deux ans (qui viendra à expiration en décembre 2006), en vue d'améliorer la représentation géographique de ces États Membres jusqu'à ce qu'ils aient atteint le nombre de postes souhaitable. Comme le Secrétaire général l'indique dans son rapport, le Secrétariat a reçu au total 319 candidatures de nationaux de neuf des États Membres concernés pour les 11 postes des classes P-4 et P-5 qui avaient été retenus dans le cadre du projet pilote (voir A/61/255, par. 47 et A/61/228, par. 99). Ces candidatures sont actuellement examinées par les directeurs de programme et les organes centraux de contrôle. Aucun candidat n'a été engagé à ce jour.

25. De l'avis du Comité consultatif, les propositions figurant aux alinéas b) et c) du paragraphe 121 sont des questions de politique générale sur lesquelles l'Assemblée générale doit se prononcer.

Création d'un centre du recrutement et des affectations

26. Pour financer les dépenses afférentes au centre du recrutement et des affectations qu'il est proposé de créer, l'Assemblée générale est invitée à ouvrir au titre du budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007 un crédit d'un montant total de 755 200 dollars, dont 638 400 dollars au chapitre 28C (Bureau de la gestion des ressources humaines), 71 000 dollars au chapitre 28D (Bureau des services de contrôle interne) et 45 800 dollars au chapitre 35 (Contributions du personnel), ce dernier montant devant être compensé par l'inscription d'un montant équivalent au chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel), et à autoriser le Secrétaire général à engager des dépenses d'un montant de 366 100 dollars (déduction faite des contributions du personnel) au titre du budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice prenant fin le 30 juin 2007, et à rendre compte dans le cadre du rapport sur l'exécution du budget du compte d'appui pour l'exercice allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007. L'Assemblée est également invitée à prendre note du fait que de nouvelles dépenses liées à la période de transition, notamment la création d'un poste de chef du centre du recrutement à la classe D-2, seront envisagées dans le contexte du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, selon qu'il conviendra, et du projet de budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008. Comme le Secrétaire général l'indique dans son rapport, il est prévu que la mise en œuvre des réformes proposées s'échelonne sur une période de transition de trois ans (2007-2009) (voir A/61/255, par. 115). Le montant estimatif des ressources nécessaires indiqué aux alinéas d) et e) se rapporte uniquement à la première année (2007) de la période de transition.

27. Comme indiqué aux paragraphes 119 et 120 du rapport, un montant total de 500 600 dollars est demandé au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) pour 2007, ce qui correspond au coût d'un poste P-5, d'un poste P-4 et de deux postes d'agent des services généraux (Autres classes). Des ressources autres que celles destinées aux postes, d'un montant total de 889 700 dollars, sont également demandées, dont 250 000 dollars pour financer les services des consultants qui seront chargés d'élaborer une nouvelle série de modalités de fonctionnement et d'aider à mettre en œuvre les activités du centre, 300 000 dollars pour financer les campagnes de publicité et de prospection, 180 000 dollars pour couvrir les frais de voyage liés aux campagnes de recrutement, et 159 700 dollars au titre des services communs tels que la location de locaux à usage de bureaux, les communications et les fournitures.

28. Le Comité consultatif note, au paragraphe 115 du rapport, qu'au cours de la période de transition, le Bureau de la gestion des ressources humaines « a l'intention de procéder à un examen détaillé des structures et des capacités existantes en matière de recrutement et d'affectation afin de réorganiser sa structure administrative en fonction des nouvelles propositions de réforme ». En réponse à sa demande, le Comité a été informé que la Section des examens et des tests et le Service du recrutement et des affectations feraient tous deux partie du nouveau centre du recrutement et des affectations. **Le Comité souligne que l'amélioration des fonctions de recrutement et d'affectation au Bureau de la gestion des ressources humaines est du ressort du Secrétaire général en tant que Chef de l'Administration. Toutefois, de l'avis du Comité, il faudrait procéder à l'examen prévu et redéployer, dans toute la mesure possible, les ressources existantes avant que des ressources supplémentaires soient allouées. À ce stade, le Comité recommande donc l'utilisation des ressources existantes au lieu de l'ouverture de crédit supplémentaire et de l'autorisation d'engagement de dépenses demandées pour 2007 aux alinéas d) et e) du paragraphe 121**.

29. En ce qui concerne l'alinéa f) du paragraphe 121 du rapport, le Comité consultatif estime qu'il n'est pas nécessaire que l'Assemblée générale prenne note du fait que de nouvelles dépenses liées au fonctionnement du centre, notamment à la création d'un poste D-2 pour le chef du centre, sont à prévoir en 2008 et 2009 et seront présentées dans le contexte du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009, ou se prononce, d'une façon ou d'une autre, à ce stade sur les ressources qui pourraient être demandées en 2008-2009, le Secrétaire général ayant le pouvoir d'inclure toute demande qu'il juge opportune dans le projet de budget-programme.

C. Proposition 2 – mobilité

30. **Le Comité consultatif s'est prononcé de longue date en faveur de la mobilité du personnel qui permettrait de constituer un corps de fonctionnaires capables d'évoluer dans un contexte pluridisciplinaire. Toutefois, le Comité s'inquiète des incidences financières, administratives et organisationnelles du programme obligatoire de mobilité organisée, tel qu'il a été conçu par le Bureau de la gestion des ressources humaines.**

31. Le Comité consultatif relève que les incidences financières de ce programme, au-delà de ce qu'il coûtera en 2007, restent à préciser (voir la résolution 59/266,

sect. VIII, par. 5 de l'Assemblée générale). Qui plus est, comme il ressort du paragraphe 172 du rapport, le programme de mobilité pourrait concerner en 2007, selon une estimation préliminaire, quelque 500 personnes, dont on estime que 20 % environ pourraient changer de lieu d'affectation. Les incidences financières de ce type de mobilité ne sont pas incluses dans les besoins estimatifs pour 2007, mais devraient être indiquées dans le rapport sur l'exécution du budget. Enfin, le Comité fait observer que le programme de mobilité intéresse à ce stade les seuls fonctionnaires régis par la série 100 du Règlement du personnel. Si l'Assemblée approuve l'institution d'un contrat unique pour tout les personnels de l'ONU, comme proposé au paragraphe 264 a), le nombre de fonctionnaires concernés pourrait être bien supérieur. De même, si l'Assemblée approuve l'ensemble de 2 500 postes permanents dans les opérations de maintien de la paix proposé dans le document A/61/255/Add.1 et Add.1/Corr.1, les agents affectés à ces postes seraient visés par le programme de mobilité.

32. **Le Comité consultatif estime que l'application du programme de mobilité organisée pourrait avoir des incidences administratives et organisationnelles imprévues non négligeables. Aussi, le Comité demande-t-il au Secrétaire général de faire rapport à l'Assemblée générale, au plus tard à sa soixante-deuxième session, sur la mise en œuvre de la première phase de la politique de mobilité organisée envisagée, qui doit se dérouler de mai à octobre 2007 pour le personnel des classes P-3 et G-7, en fournissant des projections concernant la productivité et les incidences financières pour les phases qui suivront et une évaluation des questions administratives et organisationnelles y relatives.**

33. **Le Comité consultatif se félicite des informations rendant compte du succès du programme de mobilité organisée pour les fonctionnaires de la classe P-2 (voir A/61/228, par. 127 et 128, et A/61/255, par. 124 et 125). Le Comité estime qu'il s'agit là d'un programme important qui marquera de son empreinte l'expérience et la carrière des fonctionnaires récemment recrutés et contribuera à constituer le corps de fonctionnaires capables d'évoluer dans un contexte pluridisciplinaire dont l'Organisation a besoin. L'Organisation fait ainsi le pari de l'avenir.** Le Secrétaire général lui-même déclare, au paragraphe 198 de son rapport, que le perfectionnement systématique des administrateurs en début de carrière (P-2 et P-3) exigerait normalement que les postes des classes P-2 et P-3 restent des postes non spécialisés.

34. Le Comité consultatif prend acte des efforts faits pour mettre au point un système approprié d'incitation à la mobilité. En vertu du système de sélection du personnel en vigueur, deux mutations latérales sont exigées pour une promotion à la classe P-5, à certaines exceptions près. Comme il ressort du paragraphe 145 du rapport, la mobilité géographique, ou d'affectation à une mission sur le terrain ou dans une autre institution, pour au moins un an, sera exigée en condition préalable de la promotion à la classe P-5 et au-dessus. Qui plus est, les fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation particulièrement difficiles bénéficieront d'une réduction de la limite actuelle de durée d'occupation d'un poste et auront la priorité en matière de réaffectation. Pour tenir compte des difficultés rencontrées par les familles dans lesquelles les deux conjoints travaillent, l'Organisation offrira des services d'orientation professionnelle et un programme d'aide aux conjoints, donnera la priorité aux conjoints lors du recrutement de consultants et des redéploiements dans le cadre du programme de mobilité, réexaminera les accords avec les pays hôtes en vue d'obtenir que les conjoints aient

le droit de travailler et appuiera la création de réseaux interinstitutions de soutien aux conjoints dans tous les lieux d'affectation. **Le Comité se félicite de ces initiatives et encourage le Secrétariat à les poursuivre de façon à accélérer, selon qu'il conviendra, la conclusion d'accords entre le Secrétariat et les fonds et programmes des Nations Unies en matière de mobilité, conformément au paragraphe 9 de la section VIII de la résolution 59/266 de l'Assemblée générale. À sa demande, le Comité a été informé des progrès accomplis en matière de conclusion d'accords avec les institutions spécialisées.**

35. **Le Comité consultatif fait observer qu'outre le fichier général, il sera établi un répertoire ou une liste d'emplois pour lesquels la limite d'occupation a été atteinte. De l'avis du Comité, il faudra réfléchir à la façon dont les fichiers et le répertoire pourraient se compléter. Le Comité estime qu'il serait utile que les directeurs de programme sachent qui sera disponible du fait de la limite de la durée d'occupation d'un poste. De cette façon, la responsabilité de la mobilité serait plus équitablement partagée entre le personnel et la direction. Qui plus est, les directeurs de programme pourraient à la faveur des mutations latérales pourvoir des postes vacants et s'épargner ainsi les longues procédures de recrutement habituelles.**

36. Par ailleurs, le Comité consultatif s'est informé de l'état d'avancement de l'établissement d'un inventaire des compétences du personnel. Il a été informé que le Bureau de la gestion des ressources humaines réfléchissait à un certain nombre de formules pour créer et mettre à jour un inventaire de compétences centralisé, notamment par le biais du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. **De l'avis du Comité, l'inventaire des compétences pourrait se révéler fort utile pour mieux gérer tant les fichiers que la mobilité.**

37. Au paragraphe 173 a) du rapport, l'Assemblée générale est invitée à supprimer la limite actuellement fixée à 5 % pour l'ensemble des missions, à l'exception des missions en cours de lancement et sous réserve d'autres circonstances exceptionnelles, du quota de postes d'agent des services généraux et du service mobile autorisés qui pourront être pourvus par du personnel détaché par le Siège. La limite de 5 % a été fixée par l'Assemblée dans sa résolution 59/296 (sect. VIII, par. 6). **Tout en étant d'avis qu'il appartient à l'Assemblée de trancher cette question de principe, le Comité consultatif fait observer que les incidences financières de la suppression de cette limite seraient considérables. Qui plus est, comme il l'a déjà fait savoir dans le passé, le Comité est d'avis que le remplacement progressif du personnel international par des fonctionnaires recrutés sur le plan national devrait, chaque fois que cela est possible et économique, être encouragé pour ce qui est des opérations de terrain, dans la mesure où il contribuerait à renforcer les capacités locales et à transférer des compétences à la population, ainsi qu'à donner à celle-ci le sentiment qu'elle est maîtresse des activités actuellement menées par les missions.**

38. Au paragraphe 173 b) du rapport, l'Assemblée générale est invitée à approuver la révision des accords de siège et à encourager la délivrance de permis de travail aux conjoints des fonctionnaires pour faciliter leur emploi. **De l'avis du Comité consultatif, une telle révision est la prérogative du Secrétaire général et l'Assemblée pourra par conséquent souhaiter prendre note de l'intention du Secrétaire général à ce sujet.**

39. Par ailleurs, le Comité consultatif note que dans le document A/61/228, l'Assemblée générale est invitée à revoir sa politique exigeant des fonctionnaires, après leur engagement, à renoncer au statut de résident permanent dans un pays dont ils n'ont pas la nationalité. Comme il est dit au paragraphe 2 de l'annexe au rapport susmentionné, cette règle découle d'une recommandation du Comité consultatif remontant à 1953 (A/2581, par. 10). Dans le même paragraphe, il est fait mention des vues exprimées à l'époque à la Cinquième Commission concernant les liens d'un fonctionnaire avec son pays d'origine, ainsi que l'opposition d'un certain nombre de délégations à toute extension à un nouveau groupe de fonctionnaires de la politique de remboursement de l'impôt national sur le revenu. **L'Assemblée générale devra sans doute garder cette considération présente à l'esprit si elle était amenée à revoir la question.**

40. Au paragraphe 173 c) du rapport, l'Assemblée générale est invitée à approuver la création de cinq nouveaux postes temporaires [2 postes P-4, 1 poste P-3 et 2 postes d'agent des services généraux (Autres classes)]. Au paragraphe 173 d), l'Assemblée générale est invitée à ouvrir un crédit d'un montant total de 366 400 dollars au titre du budget programme de l'exercice biennal 2006-2007 pour la création en 2007, dans le cadre du programme de mobilité organisée, de trois des nouveaux postes temporaires [2 P-4 et 1 poste d'agent des services généraux (Autres classes)] et aux services communs associés. **Le Comité consultatif reconnaît la nécessité de ressources en personnel supplémentaires pour exécuter les fonctions décrites dans le rapport du Secrétaire général à titre provisoire, en attendant que la politique de mobilité prenne plus d'ampleur et que l'Assemblée générale se prononce sur ce sujet. Le Comité recommande par conséquent l'approbation de la proposition énoncée au paragraphe 173 d).** Au paragraphe 173 e), l'Assemblée est invitée à autoriser le Secrétaire général à engager des dépenses pour la création de deux postes [1 poste P-3 et 1 poste d'agent des services généraux (Autres classes)] et les services communs associés, dont le coût est estimé à 124 700 dollars au budget du compte d'appui des opérations de maintien de la paix pour la période s'achevant le 30 juin 2007, en le priant d'en rendre compte dans le rapport sur l'exécution du budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007. **Le Comité recommande de ne pas approuver cette proposition énoncée au paragraphe 173 e), dans la mesure où les opérations de maintien de la paix ne sont pas encore visées par le programme de mobilité (voir par. 76 ci-après).**

41. Au paragraphe 173 f) du rapport, l'Assemblée générale est invitée à noter que des besoins en « ressources supplémentaires » seront inscrits dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 et le projet de budget du compte d'appui pour la période allant du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008. **Comme il est dit au paragraphe 29 ci-dessus, le Comité consultatif ne voit pas l'intérêt pour l'Assemblée de prendre note de la façon dont d'éventuels besoins supplémentaires lui seront présentés.**

D. Proposition 3 – organisation des carrières

42. Le Secrétaire général esquisse une politique d'aménagement des carrières dans laquelle le perfectionnement continu du personnel joue un rôle important. Les mesures prises à ce jour sont exposées aux paragraphes 175 à 182 de son rapport. Au paragraphe 183, le Secrétaire général résume l'évolution du perfectionnement du

personnel, passé de formations centrées sur un ensemble restreint de compétences à une fonction stratégique axée sur le développement institutionnel.

43. Le Secrétaire général propose un doublement des ressources du budget ordinaire consacrées à la formation et au perfectionnement du personnel, qui les porterait des 10 millions de dollars actuels à 20 millions, en vue d'élargir l'environnement de l'apprentissage en ligne, notamment par la création d'un « campus virtuel de l'ONU », mais aussi d'inaugurer des programmes destinés à préparer les éléments prometteurs à de nouvelles fonctions, de consacrer une attention plus soutenue au perfectionnement du personnel de direction et d'encadrement, ainsi qu'à l'orientation professionnelle et aux autres activités d'aide à l'organisation des carrières, d'élargir les programmes relatifs aux compétences techniques et fonctionnelles, à partir de l'évaluation annuelle des besoins des départements, et d'harmoniser les programmes de cours de langues et de communication dispensés dans les différents lieux d'affectation (voir A/61/255, par. 190). De plus, on développerait les programmes de perfectionnement destinés aux femmes occupant déjà ou appelées à occuper des postes de responsabilité aux niveaux intermédiaires de l'encadrement. Les activités conçues pour renforcer les compétences des agents des services généraux dans des domaines tels que la supervision, la communication, le travail en équipe, la planification et l'organisation du travail, l'écoute de l'usager et la gestion du temps seraient elles aussi développées, de même que les programmes de formation en matière d'administration de la justice (ibid., par. 195). Les programmes de perfectionnement obligatoire pour les fonctionnaires de la classe P-2 seraient renforcés et étendus au personnel de la classe P-3, et l'avancement aux niveaux successifs de responsabilité dans l'Organisation serait subordonné à l'achèvement d'un stage de formation obligatoire dans des domaines tels que la déontologie, le budget et les finances ou les ressources humaines.

44. **Le Comité consultatif est favorable à la formation, qui est un aspect important du perfectionnement du personnel, et il estime que l'ONU devrait être une organisation qui encourage ses fonctionnaires à acquérir des connaissances et à se perfectionner sur le plan professionnel, car c'est indispensable, tant pour attirer et retenir des fonctionnaires qui possèdent effectivement les plus hautes compétences que la Charte requiert que pour cultiver les qualités de chef, la créativité et la faculté d'adaptation que le travail de l'Organisation exige.**

45. Le Comité relève qu'au paragraphe 188 de son rapport, le Secrétaire général dit que les ressources actuellement consacrées à la formation représentent moins de 1 % des dépenses de personnel, « soit sensiblement moins que dans d'autres fonds et programmes des Nations Unies, et sont loin de la moyenne d'au moins 4 % des organisations dont les pratiques sont optimales ». Recommander un doublement de ces ressources, comme le Secrétaire général le fait au paragraphe 222 a) de ce rapport, revient à recommander un financement représentant 2 % des dépenses de personnel. **Le Secrétaire général fait état des besoins de formation des fonds et programmes, mais le Comité observe que ceux du Secrétariat de l'ONU ne leur sont pas nécessairement comparables : ils devraient donc être évalués en fonction des exigences propres de l'ONU.**

46. **Le Comité consultatif est d'avis que, pour permettre à l'Assemblée générale de prendre une décision en connaissance de cause sur la proposition**

du Secrétaire général, il conviendrait de lui fournir des renseignements, dans le contexte du projet de budget-programme pour 2008-2009, sur la politique et la stratégie de perfectionnement du personnel, en indiquant les priorités en la matière, les résultats et les calendriers envisagés pour les diverses initiatives, l'équilibre assuré entre les programmes organisés à l'échelon central et l'aide accordée aux fonctionnaires pour utiliser d'autres outils d'apprentissage, ainsi que les moyens d'en évaluer l'efficacité et l'impact. Pour ces renseignements et les estimations budgétaires, le Secrétaire général devrait tenir compte des ressources nécessaires à la formation à prévoir à l'occasion de l'adoption des Normes comptables internationales du secteur public, question évoquée par le Comité consultatif dans son rapport à ce propos (A/60/870, par. 38 à 42), et que l'Assemblée générale a réglée par sa résolution 60/283, section IV. En attendant l'examen du projet de budget-programme pour 2008-2009, le Comité consultatif recommande par conséquent à l'Assemblée générale de différer sa décision sur la proposition de doublement du budget biennal de formation présentée par le Secrétaire général. À ce propos, le Comité consultatif ne voit aucune nécessité pour l'Assemblée de se prononcer sur le texte proposé au paragraphe 222 c) du document A/61/255.

47. Ainsi qu'il est indiqué aux paragraphes 216 à 221 de ce rapport, un complément de ressources d'un montant de 10 millions de dollars est demandé pour la formation dans le cadre du budget-programme de l'exercice 2006-2007, ainsi réparti : 3 millions pour le perfectionnement du personnel de direction et d'encadrement, 3,5 millions pour la mobilité et l'organisation des carrières, 1,5 million pour la formation aux technologies de l'information, 1 million pour la conception et l'application des programmes de formation obligatoire et encore 1 million pour financer l'expansion des programmes de cours de langue et de communication. Au paragraphe 222 b), le Secrétaire général demande l'ouverture d'un crédit additionnel de 10 millions de dollars au titre de la formation pour l'exercice 2006-2007.

48. **Le Comité consultatif croit comprendre que l'application du système de contrôle des allocations de crédit signifierait qu'une bonne part du crédit budgétaire ouvert au titre de la formation pour l'exercice 2006-2007 resterait inutilisée; une injection de 10 millions de dollars de plus pour 2007 entraînerait très probablement un dépassement de la limite de 2 % souhaitée par le Secrétaire général lui-même. En tout état de cause, il serait prématuré, aux yeux du Comité, d'approuver un complément de financement aussi important avant d'avoir reçu l'analyse et les renseignements demandés plus haut au paragraphe 46. Dans ces conditions, le Comité recommande qu'un crédit additionnel de 3 millions de dollars soit ouvert aux fins indiquées aux paragraphes 210 à 221 du rapport du Secrétaire général (voir ci-dessus le paragraphe 47). Il considère que le solde du crédit déjà ouvert devrait autant que possible être employé au financement de priorités et initiatives nouvelles.**

E. Proposition 4 – types de contrats

49. **Au paragraphe 264 du rapport du Secrétaire général, il est demandé à l'Assemblée générale d'approuver l'institution d'un contrat unique pour tous les personnels de l'ONU, qui seraient régis par un seul et même règlement du personnel, et celle d'un engagement de caractère continu, au lieu de**

l'engagement à titre permanent. Le Comité consultatif signale qu'il s'agit là de propositions distinctes et qu'il convient de les examiner séparément, l'une ne dépendant pas de l'autre. Au surplus, au paragraphe 264 b), le « remplacement » des engagements à titre permanent désigne leur suppression dans le cas des fonctionnaires qui seront recrutés à l'avenir, mais non le remplacement des engagements permanents des fonctionnaires actuellement en poste ni le refus à ceux qui pourraient y prétendre d'un engagement de cette nature; ce qui est envisagé, c'est « l'institution » d'engagements de caractère continu.

50. Les paragraphes 224 à 239 du rapport servent de toile de fond à la proposition du Secrétaire général d'instituer un contrat unique pour tout le personnel de l'ONU. À l'origine, tous les fonctionnaires étaient régis par un seul et même règlement du personnel, désormais connu sous le nom de série 100. La série 200, qui se caractérise en gros par des conditions d'emploi et des prestations semblables, fut instituée pour les spécialistes engagés pour travailler dans le cadre de projets d'assistance technique. La série 300, d'abord appliquée aux fonctionnaires engagés pour une durée de six mois au maximum, fut étendue en 1994 aux engagements de durée limitée ne dépassant pas trois ans, avec une possibilité de prorogation exceptionnelle pour une quatrième et dernière année. Il s'agissait ainsi d'offrir un mécanisme permettant d'engager des fonctionnaires pour une durée limitée dans des missions de maintien de la paix ou autres, des activités de coopération technique sur le terrain et autres situations d'urgence. Les conditions d'emploi y afférentes étaient conçues de manière à rendre les engagements de durée limitée simples à administrer; or, au fil des ans, les changements qui y ont été apportés pour remédier aux disparités des conditions d'emploi des fonctionnaires selon les types de contrats ont fait qu'avec le temps leur administration est devenue fort complexe.

51. Comme il est noté au paragraphe 263 du rapport, les propositions considérées entraîneraient des besoins financiers dans le cas des fonctionnaires internationaux actuellement titulaires d'engagements de durée limitée qui seraient rengagés pour une nouvelle mission en vertu du nouveau contrat de l'ONU, qui comporterait l'octroi de prestations supplémentaires (indemnités pour frais d'études, paiement des frais de voyage à l'occasion de visites familiales et primes de rapatriement). Pour 2007, le surcroît de dépenses s'élèverait au total à un montant estimé à 19,1 millions de dollars, soit 3,4 millions pour 17 missions politiques spéciales et 15,7 millions pour 15 missions de maintien de la paix. Rien n'est indiqué comme incidences financières au-delà de 2007.

52. **Le Comité consultatif sait gré au Secrétaire général de ses efforts pour simplifier l'administration du personnel de l'ONU en instituant pour tous les fonctionnaires un contrat unique applicable en vertu d'un seul et même règlement du personnel. Toutefois, il relève que les rapports de la Commission de la fonction publique internationale qui doivent être examinés prochainement (voir plus haut le paragraphe 8 et ci-dessous le paragraphe 53) auront probablement une incidence sur ce problème, parce qu'il y est question des conditions d'emploi hors siège. Au surplus, le Secrétaire général n'a pas encore donné de détails sur les conséquences financières de cette réforme au-delà de 2007. Le Comité est donc d'avis qu'il faudrait revoir la proposition d'instituer un seul type de contrat pour tout le personnel de l'ONU, qui serait régi par le même règlement du personnel, à la lumière de la décision que l'Assemblée générale aura prise au sujet des recommandations de la Commission de la**

fonction publique internationale et après que le Secrétaire général aura eu la possibilité de donner un complément d'information détaillé sur les incidences financières.

53. Le Secrétaire général avait proposé une simplification des arrangements contractuels dès la cinquante-cinquième session de l'Assemblée générale (voir A/55/253 et Corr.1). À la demande de cette dernière, il lui a présenté, à sa cinquante-neuvième session, des propositions détaillées de réforme du régime des engagements (A/59/263/Add.1). L'Assemblée a décidé de revenir sur cette question à sa soixantième session, à l'occasion de l'examen du rapport de la Commission de la fonction publique internationale sur les arrangements contractuels (résolution 59/266, sect. IX). En août 2005, celle-ci a présenté une proposition de cadre régissant les arrangements contractuels dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (voir A/60/30, annexe IV), avec laquelle les propositions du Secrétaire général sont compatibles. Ainsi que celui-ci l'indique au paragraphe 232 de son rapport intitulé « Investir dans le capital humain », le cadre proposé par la Commission est à l'étude à l'Assemblée.

54. Comme le Secrétaire général le précise au paragraphe 247, il s'agirait de ne plus offrir désormais d'engagements permanents, mais le changement ne toucherait pas les fonctionnaires qui sont actuellement titulaires d'un engagement à titre permanent, ni les droits acquis de ceux qui, d'ici à l'entrée en vigueur du nouveau régime, pourraient prétendre, en vertu des règles existantes, à une nomination de cette nature. Le Secrétaire général indique aussi qu'il pourrait être mis fin à l'engagement de caractère continu proposé pour les mêmes motifs que ceux qui sont actuellement admis pour les engagements permanents, ou « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » (par. 249). Le Comité consultatif observe cependant qu'aux termes de l'article 9.1 a) du Statut du personnel, le Secrétaire général peut mettre fin à l'engagement d'un(e) fonctionnaire titulaire d'une nomination à titre permanent si cette mesure doit contribuer à la bonne marche de l'Organisation et à condition qu'elle soit compatible avec les dispositions de la Charte « et que l'intéressé(e) n'en conteste pas le bien-fondé ». Les engagements continus ne comprendraient pas cette clause de sauvegarde. En fait, en cas de licenciement, le fonctionnaire titulaire d'un engagement continu se verrait ménager la possibilité d'examiner la recommandation et les pièces justificatives et de faire part de ses observations au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines avant que la décision définitive ne soit prise. **De l'avis du Comité consultatif, il faudrait donner de nouveaux éclaircissements quant aux voies de recours qu'offrirait le nouveau système.**

55. **Au sujet de l'institution de l'engagement continu, le Comité consultatif note que l'Assemblée générale est déjà saisie de la question. Il recommande que le Secrétaire général fournisse une analyse plus complète de l'incidence de l'examen du cas de tous les fonctionnaires nommés en application de la série 100 mentionné au paragraphe 264 d) de son rapport, y compris les différentes formules possibles pour éviter de dépasser le pourcentage de 70 % applicable en vertu de la résolution 51/226, section V, paragraphe 2, de l'Assemblée générale.**

56. **Les demandes formulées au paragraphe 264, alinéas e) et f), font partie des conséquences financières de la proposition d'instituer un type unique d'engagement régi par le même règlement du personnel. Vu les considérations**

exposées plus haut au paragraphe 52, le Comité considère que l'Assemblée générale n'a pour le moment aucune décision à prendre sur ces demandes.

F. Harmonisation des conditions d'emploi

57. Dans ses propositions sur l'harmonisation des conditions d'emploi, le Secrétaire général s'intéresse aux différences entre les conditions d'emploi des diverses catégories de personnel hors Siège. Comme il est indiqué au paragraphe 272 de son rapport, les fonctionnaires hors Siège ont des conditions d'emploi très différentes selon qu'ils sont engagés au titre de la série 300 ou de la série 100, qu'ils relèvent de la série 100 et sont engagés expressément pour une mission ou sont détachés du Siège, et qu'ils sont affectés à une opération de paix ou travaillent pour un des fonds et programmes des Nations Unies. Les disparités portent sur les points suivants : le classement des missions en missions formellement déconseillées aux familles et missions où la présence des familles est autorisée, le versement d'une indemnité au titre des frais d'entretien d'un deuxième ménage, les congés de détente, le calcul de la prime de risque et le versement de montants forfaitaires au titre des frais de voyage remboursables.

58. Dans sa résolution 59/266 (sect. X, par. 5), l'Assemblée générale a demandé à la Commission de la fonction publique internationale de lui présenter à sa soixante et unième session une analyse sur le bien-fondé et la faisabilité d'harmoniser les conditions d'emploi sur le terrain, y compris dans les lieux d'affectation où il n'est pas prévu que les fonctionnaires soient accompagnés de leur famille, et de lui communiquer tous les éléments voulus au sujet des incidences financières. Comme il est indiqué au paragraphe 270 du rapport du Secrétaire général, après avoir examiné les informations sur lesquelles le Secrétaire général avait appelé l'attention dans son rapport (A/60/692 et Corr.1), la Commission a décidé de retirer les recommandations relatives à l'harmonisation des prestations offertes au personnel hors Siège figurant dans son rapport annuel de 2005 (voir A/60/30, par. 161 et 162). Provisoirement, pour que les arrangements contractuels applicables au personnel des missions de maintien de la paix puissent être appliqués avec le maximum de souplesse, la Commission a recommandé que la limite de quatre ans imposée pour les engagements régis par les dispositions de la série 300 soit supprimée, que les contrats des fonctionnaires justifiant d'au moins quatre ans d'ancienneté dont il a été confirmé que leurs fonctions restent nécessaires et que leurs prestations donnent pleinement satisfaction, puissent être convertis en contrats de la série 100 de fonctionnaire engagé expressément pour la mission considérée, et que les fonctionnaires engagés expressément pour une mission puissent être réaffectés à des postes similaires dans d'autres missions si les besoins de l'Organisation le justifient. Elle a aussi décidé de créer, pour accélérer l'examen de l'ensemble des prestations du personnel recruté sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation où la présence des familles est déconseillée, un groupe de travail qu'elle a chargé de lui soumettre à sa soixante-quatrième session, en mars 2007, des propositions d'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies. Comme il est indiqué à l'annexe VIII du document A/61/30, le groupe de travail a pour mandat de concevoir un ensemble de prestations qui soit transparent, simple et facile à gérer en prêtant attention aux éléments difficiles à gérer, tels que les indemnités pour frais d'études, le remboursement des frais de voyage et les congés, et de déterminer, au moyen de modèles et de simulations, les incidences financières des diverses propositions.

59. **Comme la Commission de la fonction publique est saisie de la question et compte présenter un rapport en mars 2007, le Comité consultatif juge prématuré d'examiner des propositions concernant l'harmonisation des conditions d'emploi hors Siège, notamment les incidences financières qu'aurait toute modification du régime des congés de détente et les prestations payables dans les différents lieux d'affectation, ceux où la présence des familles est autorisée et ceux où elle est déconseillée[1]. Il recommande donc que l'Assemblée ne se prononce pas sur les propositions figurant au paragraphe 299 tant qu'elle n'aura pas reçu le rapport que la Commission de la fonction publique internationale établira à partir des recommandations du Groupe de travail sur les prestations du personnel recruté sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.**

60. **Le Comité consultatif note que le Secrétaire général voudrait que les lieux d'affectation soient classés en lieux où la présence des familles est autorisée et lieux où elle est déconseillée en fonction de la phase du plan de sécurité qui y est en vigueur et de l'infrastructure qui existe sur place (voir A/61/255, par. 278, 279 et 296). À cet égard, il rappelle son rapport intitulé « Renforcement et uniformisation du système de gestion de la sécurité pour l'ensemble des organismes des Nations Unies », dans lequel il a demandé qu'un réseau mieux intégré soit mis en place (voir aussi la section XI de la résolution 59/276 de l'Assemblée générale). Le Comité compte que l'évaluation et la décision prise par le Département de la sûreté et de la sécurité en ce qui concerne la phase du système de sécurité qui est en vigueur sera suivie par tous les organismes des Nations Unies présents sur le terrain, ce qui permettra d'éviter toute incohérence sur le plan du classement des lieux d'affectation en lieux où la présence des familles est autorisée et lieux où elle est déconseillée. Il espère aussi que ce classement sera réaliste et sera revu de temps à autre pour que les critères d'évaluation et de décision soient appliqués de façon cohérente dans tous les lieux d'affectation. Comme il est indiqué plus haut, le montant des ressources à prévoir au titre de l'application des recommandations du Secrétaire général dépendra des décisions qui seront éventuellement prises au sujet des conditions d'emploi. Les montants nécessaires devront être demandés dans les budgets des opérations de maintien de la paix concernées, ainsi que dans le budget ordinaire pour les missions politiques spéciales.**

G. Propositions 7 et 3 – Renforcer la capacité de direction et de gestion

61. Dans ses propositions relatives au renforcement de la capacité de direction et de gestion, le Secrétaire général présente un programme d'amélioration des procédures de recrutement des cadres et de la formation et du perfectionnement en matière de direction et de gestion. Comme il l'indique aux paragraphes 316 à 318 du rapport, il compte mettre en place une méthode plus rigoureuse et plus systématique de sélection des candidats aux postes de secrétaire général adjoint, de sous-

[1] Les incidences financières sont de deux types : celles qui découlent des prestations existantes et celles qui découleraient des décisions que l'Assemblée générale pourrait prendre à l'avenir. Toutefois, les prestations dues au titre des conditions d'emploi actuellement en vigueur devront être versées quelles que soient les décisions que prendra l'Assemblée comme suite aux recommandations qui pourraient lui être faites à l'avenir (voir par. 60).

secrétaire général et de directeur, notamment pour les opérations de maintien de la paix. Des stratégies de recrutement plus dynamiques seront adoptées afin que des cadres supérieurs à l'avenir prometteur puissent être recrutés. Les entretiens d'appréciation des compétences seront obligatoires pour tous les postes de niveau élevé. Tous les hauts responsables nouvellement nommés, y compris ceux qui sont affectés sur le terrain, devront suivre un programme de formation et d'orientation ciblé, et tous les hauts responsables de missions nouvellement nommés devront suivre des cours de formation et de perfectionnement qui leur permettront de se familiariser au fonctionnement des opérations de maintien de la paix. En outre, le nouveau Programme de perfectionnement des cadres, destiné aux administrateurs des classes D-1 et D-2, et le Programme de renforcement des capacités de gestion, destiné aux administrateurs des classes P-4 et P-5, seront encore renforcés, et des programmes continus seront proposés aux administrateurs, qui auront la possibilité de participer à un programme par an au moins tout au long de leur carrière. Les hauts responsables auront aussi la possibilité de participer à des programmes interinstitutions, comme le Programme de renforcement des capacités de gestion du Réseau de direction.

62. Comme il est noté au paragraphe 336 du rapport, les ressources nécessaires à l'application de ces propositions sont comprises dans celles qui sont demandées au titre des propositions relatives au perfectionnement du personnel et à l'aide à l'organisation des carrières.

H. Proposition 22 – Départs négociés

63. Aux paragraphes 337 à 366 de son rapport, le Secrétaire général propose un programme de départs négociés qui se déroulerait en deux étapes : initialement, les départs seraient volontaires, puis, dans un deuxième temps, ils seraient proposés en fonction des priorités de l'Organisation en matière de gestion et de planification stratégique, telles que définies après le réexamen des mandats et la mise en œuvre des réformes de la gestion. Le Secrétaire général estime que le nombre de fonctionnaires concernés serait de l'ordre d'un millier : 850 relevant du budget ordinaire et 150 en poste dans des missions de maintien de la paix. L'indemnité de départ moyenne serait de 100 000 dollars et le coût de la phase volontaire dépendrait du nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises qui demanderaient à participer. Si 15 % de la population concernée participait, cela représenterait 15 millions de dollars.

64. Comme il est noté au paragraphe 344 du rapport, de nombreux fonctionnaires atteindront l'âge de la retraite au cours des cinq prochaines années. Ce phénomène touchera en particulier le personnel d'encadrement, avec des taux de départ en retraite qui atteindront 24,2 % pour les administrateurs de la classe P-5 et 37,7 % pour les directeurs. **Le Comité consultatif estime qu'il serait tout à fait possible d'« améliorer […] la structure et la qualité des effectifs », comme l'Assemblée générale l'a demandé au paragraphe 163 c) de sa résolution 60/1, en pourvoyant les postes actuellement vacants et ceux qui le deviendront au fur et à mesure des départs à la retraite. Il souligne que les départs négociés ne doivent pas servir à régler le problème des fonctionnaires dont les prestations ne donnent pas du tout satisfaction ou laissent à désirer, les mesures à prendre dans ces situations étant déjà définies à l'article IX du Statut du personnel. Le Comité recommande donc à l'Assemblée générale de ne pas approuver les**

ressources demandées aux alinéas a) à c) du paragraphe 366 pour la phase volontaire du programme de départs négociés. Le Secrétaire général voudra peut-être faire des propositions concernant la phase ciblée du programme lorsque les résultats de l'étude des nouvelles modalités de prestation de services et de l'examen des mandats seront connus.

I. Technologies de l'information pour la gestion des ressources humaines

65. Aux paragraphes 367 à 389 de son rapport, le Secrétaire général propose des améliorations des procédés et outils informatiques de gestion des ressources humaines. Il s'agirait notamment d'acheter un nouveau progiciel standard de gestion en ligne des nominations et des affectations qui serait incorporé dans le futur progiciel de gestion intégré et de mettre en place un système de pilotage de la formation propre à faciliter l'organisation des carrières et à favoriser la mobilité dans l'ensemble du Secrétariat, un nouveau système de gestion des documents, un système de gestion du savoir et d'administration en ligne et un nouveau gisement de données.

66. Le Secrétaire général demande la création des six postes suivants :

a) Un poste P-4, un poste P-2 et un poste d'agent des services généraux (Autres classes), pour lesquels un montant estimatif de 191 000 dollars serait imputé sur le budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007;

b) Un poste P-4, un poste P-3 et un poste d'agent des services généraux (Autres classes) pour lesquels un montant estimatif de 102 500 dollars serait initialement imputé sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice se terminant le 30 juin 2007 et un autre montant estimatif de 102 500 dollars serait demandé pour le reste de l'année 2007 dans le budget du compte d'appui pour l'exercice allant du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008.

En outre, il est demandé pour 2007, au titre des autres ressources, un montant de 2 660 500 dollars à répartir entre le budget-programme de l'exercice biennal 2006-2007 (1 300 700 dollars) et le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice se terminant le 30 juin 2007 (761 600 dollars) et un montant estimatif de 598 200 dollars sera demandé ultérieurement dans le budget du compte d'appui pour l'exercice allant du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008.

67. Comme il est noté aux paragraphes 373 à 375 du rapport, l'Assemblée générale a, dans sa résolution 59/266, prié le Secrétaire général de développer pleinement le système Galaxy et de le rendre plus fonctionnel et plus convivial. Dans un rapport ultérieur (A/59/265/Add.1), le Secrétaire général a dit qu'il comptait faire une étude pour déterminer quelle était l'infrastructure technique la mieux adaptée au système Galaxy, et notamment établir s'il serait bon d'utiliser des progiciels standard. Au cours de l'exercice biennal 2005-2006, le Secrétariat a analysé en détail les solutions possibles et conclu qu'il ne serait pas économique de continuer à modifier l'infrastructure technologique de Galaxy. À la lumière de cette analyse et de l'expérience acquise, le Secrétaire général a conclu que la solution la plus économique et la plus viable serait d'acquérir un progiciel standard de gestion en ligne des nominations et des affectations qui serait incorporé dans le futur progiciel de gestion intégré. Le coût de la mise en service d'un nouvel outil de

gestion en ligne des nominations et des affectations est estimé à 1 450 000 dollars, ce montant comprenant les frais d'installation et d'adaptation du progiciel, le coût de la maintenance technique assurée par le fournisseur et le coût des services d'appui à la gestion du projet pour 2007, le passage au nouveau système étant prévu pour 2008.

68. **Le Comité consultatif est convaincu qu'il est indispensable d'améliorer d'urgence les outils et procédés technologiques de gestion des ressources humaines. Il recommande donc l'approbation des ressources demandées aux alinéas a) à c) du paragraphe 389. Toutefois, il rappelle ce qu'il avait déjà dit dans son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2004-2005 (A/58/7, par. VIII.30) : au vu de la manière dont le système Galaxy a été utilisé jusqu'à présent, il apparaît que ce système a été mis en place sans qu'une analyse suffisamment approfondie des fonctions qu'il devait remplir et de son champ d'application ait été faite. Le Comité prendra connaissance avec intérêt de l'étude détaillée du Secrétaire général sur les capacités des nouvelles technologies qu'il est prévu d'adopter, étude qu'il doit soumettre à l'Assemblée générale à la reprise de sa soixante et unième session, en application de la résolution 60/283. Au paragraphe 20 du rapport paru sous la cote A/60/870, le Comité a souligné que l'étude détaillée devrait être exhaustive et porter sur les besoins de tous les utilisateurs des systèmes d'administration et de gestion, y compris au sein des missions de maintien de la paix et autres opérations sur le terrain, des bureaux extérieurs et des commissions régionales (voir la résolution 60/260 de l'Assemblée générale).**

69. **En ce qui concerne le paragraphe 389 d), comme il est indiqué plus haut au paragraphe 29, le Comité consultatif ne voit pas pourquoi l'Assemblée générale devrait prendre note de la façon dont d'éventuelles demandes de ressources lui seront présentées.**

J. Réforme de la catégorie du Service mobile : investir dans la réponse aux besoins en ressources humaines des opérations de maintien de la paix des Nations Unies au XXIe siècle

70. Le Secrétaire général présente ses propositions de réforme de la catégorie du Service mobile dans le document A/61/255/Add.1 et Add.1/Corr.1. Il a établi ce rapport à la suite de la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 58/257, relative au rapport du Corps commun d'inspection sur la réforme de la catégorie du Service mobile dans les opérations de paix des Nations Unies (A/57/78). Les propositions du Secrétaire général s'appuient sur les travaux entamés sur la base des recommandations figurant dans le rapport du Groupe d'étude sur les opérations de paix des Nations Unies (A/55/305-S/2000/809). Le contexte dans lequel elles ont été élaborées est exposé aux paragraphes 1 à 20 du rapport. Les objectifs visés sont résumés au paragraphe 22.

71. Au paragraphe 41 de son rapport, le Secrétaire général invite l'Assemblée générale « à approuver, aux fins du recrutement et de la gestion du personnel chargé d'appuyer les opérations de paix des Nations Unies, un dispositif prévoyant la création de 2 500 postes civils permanents dans les opérations de paix, dont le financement serait assuré au moyen des budgets approuvés des opérations de

maintien de la paix et missions politiques spéciales autorisées ». Dans ce même paragraphe, le Secrétaire général se réfère aux recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport sur la réforme du Service mobile, qui sont à l'origine des mesures qu'il propose dans son rapport sur l'investissement dans le capital humain (A/61/255). Le Comité consultatif a formulé plus haut, dans les paragraphes pertinents, ses observations à ce sujet.

72. La décision de créer un dispositif constitué de 2 500 postes civils permanents affectés aux opérations de maintien de la paix relève de l'Assemblée générale qui doit déterminer si ce dispositif est nécessaire et souhaitable. Le Comité consultatif a demandé sur quelle base avait été déterminé ce minimum de 2 500 postes. On lui a expliqué que le chiffre avancé résultait de l'étude des besoins en personnel menée au cours des 10 dernières années, dont l'analyse des groupes professionnels représentés dans les opérations de maintien de la paix était l'un des volets.

73. La proposition du Secrétaire général a pour objectif de pouvoir doter à tout moment les missions de maintien de la paix des effectifs dont elles ont besoin, d'améliorer le professionnalisme du personnel et de donner à l'Organisation les moyens de répondre rapidement aux besoins des missions. Il est indiqué au paragraphe 30 du rapport du Secrétaire général qu'il n'est pas prévu d'augmenter les effectifs déjà approuvés au titre des budgets des différentes opérations. Il est précisé dans le même paragraphe que le coût de la création d'un corps de maintien de la paix est compris dans les incidences financières globales résultant de l'harmonisation des conditions d'emploi du personnel en poste dans les missions hors Siège.

74. **Bien que jugeant intéressante la démarche à laquelle il se réfère dans le paragraphe qui précède, le Comité consultatif estime nécessaire de préciser et de clarifier un certain nombre d'éléments avant d'aller plus loin.**

75. **Ayant examiné le complément d'information qu'il a reçu, le Comité consultatif considère qu'il doit disposer d'une étude plus approfondie pour pouvoir juger du bien-fondé du nombre total de postes civils demandés pour les opérations de maintien de la paix.**

76. **La nature des qualifications requises, la répartition par classe des effectifs, le processus de sélection, les modalités de mise en place (progressive ou non) du dispositif et l'application des règles concernant la mobilité font partie des éléments qui appellent des éclaircissements (voir également les paragraphes 13 et 42 ci-dessus). La gestion du dispositif est un autre point qu'il faut aborder.**

77. **Il faut également procéder à une analyse détaillée des incidences financières du projet, en tenant compte des conditions d'emploi qui s'appliqueraient au personnel concerné. Sur ce point, les travaux ne pourront avancer qu'après que l'Assemblée générale se sera prononcée sur les conditions d'emploi dans les missions hors Siège. Enfin, il faut également mettre au point une méthode précise de répartition des dépenses entre les différentes sources de financement (budget ordinaire, budgets de maintien de la paix, etc.).**

III. Personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements ou d'autres entités

78. Dans sa résolution 57/281 B, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'établir tous les deux ans un rapport sur l'utilisation de personnel fourni à titre gracieux, en y incluant des renseignements sur la nationalité des intéressés et la durée de leur emploi, le département auquel ils avaient été affectés et les fonctions qu'ils avaient exercées. Le premier rapport présenté à la suite de cette demande (A/59/716) portait sur la période de deux ans allant du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004. Dans son propre rapport sur la question (A/59/786), le Comité consultatif avait demandé que les renseignements relatifs à ce personnel soient incorporés au rapport sur la composition du Secrétariat présenté par le Secrétaire général la première année de l'exercice biennal. Le rapport à l'examen, le second relatif au personnel fourni à titre gracieux, a été publié en tant qu'additif au rapport sur la composition du Secrétariat (A/61/257/Add.1); il porte sur la période allant du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2005.

79. Le Comité consultatif note que ce second rapport a été établi selon la même méthode que le précédent (A/59/716). Les tableaux 1 et 2 ci-après montrent l'évolution des chiffres relatifs à l'emploi de personnel fourni à titre gracieux de 2003 à 2005.

Tableau 1
Personnel fourni à titre gracieux de la catégorie I

	Stagiaires			*Experts associés*			*Experts détachés au titre de la coopération technique*							
Année	*H*	*F*	**Total partiel**	*H*	*F*	**Total partiel**	*H*	*F*	**Total partiel**	**Total Catégorie I**	*Nombre total de femmes*	*Pourcentage de femmes*	*Nombre de nationalités représentées*	*Nombre de départements concernés*
2005	423	728	**1 151**	63	95	**158**	18	5	**23**	**1 332**	828	70	109	25
2004	471	730	**1 201**	27	50	**77**	11	1	**12**	**1 290**	781	61	112	29
2003	379	678	**1 057**	35	43	**78**	11	3	**14**	**1 149**	724	63	111	28

Tableau 2
Personnel fourni à titre gracieux de la catégorie II

	Personnel de la catégorie II						
Année	*H*	*F*	**Total catégorie II**	*Pourcentage de femmes*	*Nombre de nationalités représentées*	*Départements*	*Durée moyenne*
2005	27	19	**46**	41	5	BCAH	4,3 mois par an
2004	63	22	**85**	26	33	BCAH	1,8 mois par an
2003	43	10	**53**	19	23	BCAH CESAO	2,6 mois par an

80. Le Comité consultatif note que l'effectif de la catégorie I est passé de 1 290 personnes en 2004 à 1 332 en 2005. Bien que les stagiaires restent majoritaires, leur

nombre est tombé de 1 201 à 1 151, alors que celui des experts associés a doublé, passant de 77 à 158. Quant au personnel de la catégorie II, qui ne peut être accepté qu'à titre exceptionnel pour assurer au Secrétariat le concours de personnes possédant des compétences très spécialisées, ou pour obtenir l'assistance temporaire dont l'Organisation peut avoir besoin d'urgence pour exécuter un nouveau mandat ou un mandat élargi, le Comité note que son effectif est tombé de 85 en 2004 à 46 en 2005, du fait de la diminution du nombre d'opérations de secours d'urgence de grande ampleur menées par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires.

81. Le rapport du Secrétaire général présente des renseignements détaillés sur la nationalité des intéressés, la durée de leur emploi, le département auquel ils étaient affectés et les fonctions exercées, dans huit tableaux différents présentant chacun pour une année les données correspondant à chaque catégorie ou sous-catégorie de personnel fourni à titre gracieux. **Le Comité consultatif estime que cette présentation rend difficile la comparaison entre les deux années de l'exercice biennal. Les tableaux devraient être conçus de manière à mieux faire ressortir les modifications observées et les tendances. Le Comité demande au Secrétariat de rationaliser la présentation des tableaux et de réduire leur nombre de moitié en regroupant les données relatives aux deux années de l'exercice. Par ailleurs, toute entorse aux règles relatives à l'emploi de personnel fourni à titre gracieux établies par l'Assemblée générale dans sa résolution 51/243 devrait être clairement signalée dans le rapport du Secrétaire général**.

82. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général (A/61/257/Add.1), en tenant compte des observations figurant au paragraphe 81 ci-dessus**.

IV. Emploi d'anciens fonctionnaires retraités

83. Le Comité consultatif, ayant examiné le rapport du Secrétaire général sur l'emploi d'anciens fonctionnaires retraités au cours de l'exercice biennal 2004-2005 (A/61/257/Add.2), note que si le nombre des intéressés est tombé de 563 en 2002-2003 à 491 en 2004-2005, soit une diminution de 12,8 %, le nombre de jours pendant lesquels ils ont travaillé est passé de 84 878 à 97 406, soit une augmentation de 14,8 %, et les dépenses afférentes à leur emploi de 23 093 000 dollars à 33 532 000 dollars, soit une hausse de 45,7 %. Les augmentations du nombre de jours de travail et du montant des dépenses se sont produites principalement dans les services linguistiques et autres services de conférence des principaux lieux d'affectation, notamment dans les services de traduction et de traitement de la documentation. L'expansion générale des opérations de maintien de la paix, des opérations de secours humanitaires et autres opérations hors Siège a contraint le Secrétariat à renforcer rapidement les effectifs d'un certain nombre de départements et de missions; l'engagement à titre temporaire de retraités expérimentés lui a facilité la tâche. Le nombre de retraités affectés à des fonctions administratives a légèrement diminué. Le nombre de retraités employés par des services organiques a augmenté de 56 % et le nombre de jours pendant lesquels ils ont travaillé de 37,9 % (A/61/257/Add.2, par. 21 à 23)

84. Le Comité consultatif note par ailleurs que 222 fonctionnaires ont été maintenus en fonction après l'âge de départ obligatoire à la retraite, contre 315 pendant l'exercice biennal 2002-2003 (A/61/257/Add.1, par. 35). Leur effectif a

donc diminué de 29,5 %, mais il représentait encore 35,9 % du nombre total de retraités employés pendant l'exercice 2004-2005 (619 fonctionnaires). Ces statistiques témoignent de lacunes persistantes dans la planification des ressources humaines, le recrutement et les affectations. Le Comité demande que toute décision de maintenir un fonctionnaire en fonction au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite soit dûment motivée et étayée par des pièces justificatives versées au dossier tenu par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

85. Au vu du tableau 5 du document A/61/257/Add.2, le Comité consultatif constate que plusieurs fonctions très générales, nullement spécialisées, attachées à des postes de commis ou d'opérateur chargé de la saisie des données, entre autres, sont assumées par d'anciens fonctionnaires retraités. Or, les possibilités offertes par l'instruction administrative ST/AI/2003/8, qui définit les conditions auxquelles sont subordonnés le maintien en fonction au-delà de l'âge de départ obligatoire à la retraite et l'emploi de retraités, ne peuvent être utilisées qu'à titre exceptionnel, si aucun candidat qualifié n'est disponible pour assumer en temps voulu les fonctions qui s'attachent au poste considéré. Le Comité comprend mal pourquoi le Secrétariat ne peut trouver en temps voulu du personnel capable de s'acquitter de ces tâches générales et y voit là encore un signe des carences chroniques dont souffre le système d'affectation.

86. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général (A/61/257/Add.2)**.

V. Consultants

87. Comme l'Assemblée générale le lui avait demandé dans ses résolutions 57/305 et 59/266, le Secrétaire général a établi un rapport sur l'emploi de consultants et de vacataires (A/61/257/Add.3). Le Comité consultatif note que le nombre de contrats passés avec des consultants a baissé pendant l'exercice biennal 2004-2005, par rapport à 2002-2003. Le nombre des consultants a également reculé, de 32,4 %, ainsi que celui des vacataires, de 41,7 %. Les dépenses consacrées aux consultants ont été réduites de 40,3 millions de dollars, et celles consacrées aux vacataires, de 11,7 millions. La durée moyenne des contrats a diminué de 3,1 jours pour les consultants, mais augmenté de 0,7 jour pour les vacataires. On a fait appel à des consultants principalement pour l'exécution des programmes et pour des services consultatifs, et à des vacataires, pour l'exécution des programmes et pour donner des conférences, animer des stages de formation et préparer des réunions.

88. Dans son rapport précédent, le Comité consultatif a constaté que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait renforcé ses capacités de suivi en général et, en particulier, de suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés dans les plans d'action des départements relatifs aux ressources humaines. On pensait que cela permettrait au Bureau de mieux veiller à ce qu'on fasse effectivement appel à des consultants dans des cas où leurs compétences n'étaient pas disponibles à l'intérieur de l'Organisation, conformément aux directives de l'Assemblée générale (A/59/446, par. 60). Il a été indiqué au Comité que les plans d'action relatifs aux ressources humaines étaient dorénavant examinés régulièrement par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires lors de ses rencontres semestrielles avec les directeurs de programme, ce qui a été fait pour la première fois en juillet 2006 (A/61/319). **Le**

Comité demande que le Secrétaire général rende compte, dans son prochain rapport sur les consultants et vacataires, des progrès accomplis sur ce plan. Il voudrait aussi trouver dans le prochain rapport une analyse plus poussée, plutôt que de simples données brutes.

89. Le Comité consultatif note que les dépenses relatives aux contrats d'entreprise passés avec des institutions ou sociétés (ICA) ont fortement diminué, tombant de 17 614 900 dollars pour 2002-2003 à 9 881 000 dollars pour 2004-2006. Le nombre de contrats et le nombre de mois de travail ont également reculé d'un exercice à l'autre, respectivement de 578 à 386 et de 1 713 à 1 046. **Craignant que les dépenses de cette catégorie soient sous-évaluées, le Comité demande que figurent dorénavant dans les rapports des données ventilées par contractant, notamment en ce qui concerne la durée et le montant des contrats**.

90. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général (A/61/257/Add.3)**.

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

91. Le Comité consultatif a pris note du rapport du Secrétaire général sur les directives générales concernant l'emploi de consultants au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) (A/61/201), où il est indiqué qu'une nouvelle politique globale en la matière a été mise en vigueur le 1er avril 2005 par mémorandum interne, et que cette politique est conforme à l'instruction administrative ST/AI/1999/7 et Amend.1 (A/61/201, par. 2). Une des innovations est la création de la catégorie des consultants internationaux recrutés localement (ibid., par. 6).

92. Le Comité consultatif a demandé des renseignements complémentaires au HCR, qui les lui a fournis, concernant le recrutement et la rémunération des consultants de cette catégorie. Il a ainsi appris que le Haut-Commissariat avait recensé un certain nombre de personnes qui travaillaient comme consultants recrutés sur le plan international et qui en bénéficiaient des avantages, alors qu'ils vivaient déjà dans le lieu d'affectation lors de leur recrutement, sous prétexte que ce lieu d'affectation n'était pas dans leur pays. Selon la nouvelle règle, ces personnes ne peuvent plus se faire payer le voyage ni percevoir une indemnité de subsistance. D'après le HCR, cette règle, inspirée par les enseignements tirés de son expérience concrète, vise à accroître la transparence et les rapports coûts-résultats, comme le veut son intérêt. En outre, cela ne crée pas, en fait, une nouvelle catégorie de consultants, puisque les qualifications et compétences requises sont les mêmes, et cela n'a pas d'incidence sur les conditions d'emploi des intéressés autrement que comme indiqué plus haut (voyages et indemnité de subsistance).

93. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du rapport du Secrétaire général (A/61/201)**.