



# Assemblée générale

Distr. générale  
30 juin 2008  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-troisième session

Points 124 et 131 de la liste préliminaire\*

### Plan des conférences

#### Rapport d'activité du Bureau des services de contrôle interne

## **Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit des modalités spéciales en vigueur pour le recrutement de personnel temporaire dans les services linguistiques des quatre principaux lieux d'affectation**

### *Résumé*

En application de la résolution 62/225 de l'Assemblée générale, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a réalisé un audit des modalités spéciales en vigueur pour le recrutement de personnel temporaire dans les services linguistiques des quatre principaux lieux d'affectation, à savoir le Siège de l'Organisation des Nations Unies, l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUV), l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) et l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN). Selon ces modalités spéciales, les postes de personnel temporaire dans les services linguistiques sont financés essentiellement au moyen du budget ordinaire grâce à un dispositif de financement particulier créé expressément pour compléter les effectifs permanents affectés aux services de conférence dans les quatre lieux d'affectation, qui, à des degrés divers, ne permettent pas de répondre aux besoins réels, en particulier en période de pointe.

Les conditions d'emploi du personnel linguistique sont régies par les résolutions 59/265, 60/236 B, 61/236 et 62/225 de l'Assemblée générale, le Statut et le Règlement du personnel et les accords entre l'Organisation des Nations Unies et l'Association internationale des traducteurs de conférence (AITC) et l'Association internationale des interprètes de conférence (AIIC).

---

\* A/63/50.



## Conclusions

Le BSCI a fait les constatations suivantes :

- Il n'existe aucune politique globale de gestion du recrutement de personnel temporaire dans les services linguistiques. En outre, il n'existe aucun critère, directives ou instructions permanentes clairs régissant le recrutement de personnel temporaire qui pourrait être suivi dans tous les lieux d'affectation. En l'absence de directives et de procédures normalisées, il se pourrait que les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale concernant l'équité dans le recrutement et les accords signés par l'ONU avec l'AITC et l'AIIIC concernant les conditions d'emploi ne soient pas respectés;
- Faute de procédures adéquates et en raison du manque de transparence et de cohérence qui en découle dans la constitution des fichiers et la sélection des candidats, le BSCI n'a pas été en mesure de déterminer si les pratiques de recrutement du personnel temporaire permettaient que tous les services linguistiques soient traités sur un pied d'égalité et bénéficient de conditions de travail et de ressources également favorables;
- Au Siège, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences n'a pas établi de procédures dont tous les lieux d'affectation pourraient se servir pour définir le domicile professionnel des agents temporaires. En conséquence, dans plusieurs cas relevés au Siège, à l'ONUG et à l'ONU, les contrats destinés au personnel temporaire ont été établis sur la base des conditions d'emploi locales alors que les personnes recrutées provenaient de pays autres que celui du lieu d'affectation concerné;
- Les tendances constatées en matière de recrutement de personnel temporaire dans les services linguistiques au Siège, à l'ONUG et à l'ONU montrent que certains services linguistiques préfèrent recruter des candidats suivant les conditions d'emploi locales, essentiellement pour répondre au souci de rentabilité et d'efficacité exprimé par les responsables des services linguistiques;
- Les quatre lieux d'affectation ont réalisé des exercices de planification des capacités afin de déterminer leurs besoins en personnel temporaire. Cependant, il n'existe pas de processus de planification à l'échelle mondiale et chaque lieu d'affectation a adopté une stratégie différente s'agissant, par exemple, de la périodicité de ces exercices, des données exploitées et de l'évaluation des plans de capacité.

*Selon le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, l'observation du BSCI selon laquelle il n'existe aucune stratégie globale portant sur la gestion du recrutement de personnel temporaire et les politiques et procédures connexes à suivre dans tous les lieux d'affectation, et, de ce fait, le Département ne serait pas en mesure de veiller à l'application des mandats pertinents de l'Assemblée générale, est en partie fondée. Le Département a indiqué qu'un projet de gestion intégrée à l'échelle mondiale était en cours et visait à coordonner les procédures, uniformiser les pratiques et mettre en commun les ressources dans quatre lieux d'affectation dotés de services de conférence. Dans le cadre de ce projet, un inventaire des politiques, pratiques et procédures administratives en vigueur a été dressé en vue de coordonner les opérations et d'homogénéiser les pratiques dans ces quatre lieux d'affectation. L'Assemblée générale a également convenu que la réussite de la gestion intégrée à l'échelle mondiale reposait sur le respect des particularités de chaque lieu d'affectation.*

**Recommandations**

Le BSCI a formulé les six recommandations suivantes à l'intention du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences : a) examiner et réviser les accords avec l'AITC et l'AIIC afin qu'ils soient conformes aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale ainsi qu'au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies; b) veiller à la mise en place d'instructions permanentes appropriées dans tous les lieux d'affectation s'agissant de la définition du domicile professionnel et, partant, des conditions d'emploi du personnel temporaire des services linguistiques; c) établir des fichiers de candidats centralisés et des instructions permanentes y relatives à l'usage de l'ensemble des services linguistiques dans tous les lieux d'affectation; d) formuler des directives centralisées pour la planification des capacités et l'évaluation des plans de capacité; e) étudier la question de l'intégration des outils informatiques afin d'améliorer l'interopérabilité des logiciels utilisés dans les services linguistiques de tous les lieux d'affectation; et f) mettre en place des mécanismes permettant de s'assurer que les plafonds fixés pour les jours de travail des retraités ne sont pas dépassés.

*Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a accepté toutes les recommandations et s'emploie actuellement à les appliquer.*

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction et historique . . . . .	1–3	5
II. Fixation des conditions d’emploi : recrutement sur le plan local ou non local . . .	4–10	6
A. Critères permettant de fixer les conditions d’emploi du personnel temporaire des services linguistiques . . . . .	4–6	6
B. Absence de politiques et de procédures permettant de veiller au respect des accords avec l’Association internationale des interprètes de conférence et l’Association internationale des traducteurs de conférence . . . . .	7–10	7
III. Recrutement du personnel temporaire . . . . .	11–20	8
A. Tenue de fichiers . . . . .	12–16	8
B. Sélection du personnel : contrats locaux et contrats non locaux ou délocalisés . . . . .	17–20	10
IV. Planification des besoins en personnel temporaire . . . . .	21–25	11
V. Contrôle des plafonds imposés aux anciens fonctionnaires percevant une pension de retraite . . . . .	26–29	12
VI. Recommandations . . . . .	30–42	13
<b>Annexes</b>		
I. État récapitulatif de la répartition des jours ouvrés effectifs en 2007 entre le personnel temporaire local, non local et délocalisé, par lieu d’affectation et par service linguistique . . .		17
II. Répartition détaillée des jours ouvrés effectifs en 2007 entre le personnel temporaire local, non local et délocalisé, par lieu d’affectation et par service linguistique . . . . .		18

## I. Introduction et historique

1. En application de la résolution 62/225 de l'Assemblée générale, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a réalisé un audit des modalités spéciales en vigueur pour le recrutement de personnel temporaire dans les services linguistiques des quatre principaux lieux d'affectation, à savoir le Siège de l'Organisation des Nations Unies, l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUV), l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG) et l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN). L'objet de l'audit était principalement de déterminer si des procédures existaient en vue de recenser les besoins en personnel temporaire pour les réunions dans les services linguistiques et de recruter les personnes les mieux qualifiées au moindre coût et avec efficacité et transparence, conformément aux accords pertinents, au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et aux mandats prescrits par l'Assemblée générale. L'audit visait également à déterminer si le recrutement de personnel temporaire était faussé en faveur d'un type d'engagement donné (personnel local plutôt que non local dans le pays où les services sont demandés) dans certains lieux d'affectation. Les observations formulées par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences sont présentées ci-après en italique.

2. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences et les entités chargées de la gestion des services de conférence aux Offices des Nations Unies à Genève, Vienne et Nairobi sont responsables de la mise en œuvre des activités opérationnelles dans leurs lieux d'affectation respectifs. En outre, en vertu de la résolution 57/283 B de l'Assemblée générale, le Département est chargé de l'application des politiques, de la formulation de normes et de directives, de la supervision et de la coordination des services de conférence de l'ONU et de la gestion globale des ressources. Il existe plus d'une cinquantaine de services et sections linguistiques dans les quatre lieux d'affectation<sup>1</sup>. Le montant des crédits alloués pour 2004-2005 et 2006-2007 au titre du personnel temporaire pour les réunions pour les quatre principaux lieux d'affectation figure dans le tableau 1. Le compte réservé au personnel temporaire pour les réunions est un mécanisme de financement spécial qui relève du budget ordinaire et qui a été créé pour compléter les effectifs permanents affectés aux services de conférence dans les quatre lieux d'affectation qui, à des degrés divers, ne permettent pas de répondre aux besoins réels, en particulier en période de pointe.

Tableau 1  
**État récapitulatif des crédits du budget ordinaire  
alloués au titre du personnel temporaire pour les réunions**

(En millions de dollars des États-Unis)

<i>Exercice biennal</i>	<i>Siège</i>	<i>ONUG</i>	<i>ONUV</i>	<i>ONUN</i>	<b>Total</b>
2004-2005	24,9	14,7	7,4	1,9	<b>48,9</b>
2006-2007	26,8	17,2	9,4	1,7	<b>55,1</b>

<sup>1</sup> Au Siège, on dénombre six services de traduction, un Service d'interprétation composé de six sections, un Service de rédaction des procès-verbaux de séance composé de six sections, une Section du contrôle de la rédaction et une Section d'édition des documents officiels. L'ONUG, l'ONUV et l'ONUN comptent chacun six sections de traduction et un Service d'interprétation.

3. Tous les lieux d'affectation ont entrepris trois activités importantes touchant le recrutement de personnel temporaire dans les services linguistiques, à savoir la planification des capacités, la tenue de fichiers de candidats et la sélection des candidats. Le BSCI s'est penché sur ces activités pour l'année civile 2007 en partant du principe qu'elles peuvent, si elles sont menées convenablement, permettre d'assurer l'équité souhaitée par l'Assemblée générale et, plus précisément, aider à veiller au respect du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU et des accords passés avec les associations de linguistes concernées.

## **II. Fixation des conditions d'emploi : recrutement sur le plan local ou non local**

### **A. Critères permettant de fixer les conditions d'emploi du personnel temporaire des services linguistiques**

4. En vertu des accords conclus entre l'Organisation des Nations Unies et l'Association internationale des traducteurs de conférence (AITC), pour les traducteurs, réviseurs, éditeurs et rédacteurs de comptes rendus analytiques de séance engagés pour une période de courte durée, et l'Association internationale des interprètes de conférence (AIIC), pour les interprètes de conférence engagés pour une période de courte durée, les conditions d'emploi de ces agents sont déterminées par leur domicile professionnel au moment où l'emploi leur est offert. Le domicile professionnel des traducteurs et des interprètes membres de l'AITC et de l'AIIC est indiqué dans les répertoires des associations et affiché sur leur site Web. Les accords stipulent que l'ONU doit demander à tout traducteur ou interprète qui n'est membre d'aucune des deux associations de déclarer son domicile professionnel lorsqu'il propose ses services ou accepte un emploi. Aux fins des accords, le domicile professionnel d'un interprète ou traducteur est le lieu où il se considère comme local. Un traducteur ou interprète ne peut avoir qu'un domicile professionnel à la fois. Un traducteur ne peut changer de domicile professionnel que pour des périodes consécutives d'un an au minimum et un interprète ne peut changer de domicile professionnel que pour des périodes consécutives de six mois au minimum.

5. Les accords avec l'AITC et l'AIIC, en date respectivement de 1979 et 2007, s'appliquent à tous les organismes, fonds et programmes des Nations Unies. L'accord avec l'AIIC a été ratifié par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS). Cependant, les exemplaires des deux accords dont le BSCI a eu connaissance n'étaient pas signés. Le BSCI a cherché à savoir qui avait signé les accords au nom du Secrétariat et s'ils étaient juridiquement contraignants pour l'Organisation, mais ni le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences ni le Bureau de la gestion des ressources humaines n'ont pu apporter de réponse satisfaisante aux questions du BSCI sur ce point. *Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a déclaré que les accords avec l'AITC et l'AIIC étaient des conventions collectives conclues par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (en tant qu'employeurs). Les négociations ont été coordonnées par les représentants du CCS et les accords ont été ratifiés par le Bureau de la gestion des ressources humaines. L'accord avec l'AITC, qui date de 1979, est bien antérieur à la création du CCS mais avait été ratifié à l'époque par son prédécesseur, le Comité administratif de coordination, par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les*

*questions administratives. Les conditions particulières négociées dans le cadre de ces accords ont été établies conformément à la disposition 301.1 b) du Règlement du personnel et figurent également dans les lettres de nomination du personnel temporaire engagé.*

6. De l'avis du BSCI, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, en concertation avec le Bureau des affaires juridiques et le Bureau de la gestion des ressources humaines, devrait examiner et réviser les accords afin de veiller à ce qu'ils soient conformes aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et au Statut et au Règlement du personnel de l'ONU et de déterminer s'il est nécessaire d'adopter une politique officielle de gestion des ressources humaines pour cette catégorie de personnel linguistique.

## **B. Absence de politiques et de procédures permettant de veiller au respect des accords avec l'Association internationale des interprètes de conférence et l'Association internationale des traducteurs de conférence**

7. Bien que le domicile professionnel soit censé déterminer les conditions d'emploi du personnel temporaire des services linguistiques, comme indiqué dans les accords passés avec l'AITC et l'AIRC, il n'existe actuellement aucune politique officielle de gestion des ressources humaines concernant la fixation des conditions d'emploi en fonction du domicile professionnel des personnes engagées. Pour d'autres catégories de personnel (non linguistiques) engagé au titre de la série 300 du Règlement du personnel, la pratique du Secrétariat consiste à utiliser le domicile privé ou le lieu habituel de résidence pour déterminer si la personne concernée doit être considérée comme recrutée sur le plan local ou non local. Cependant, les accords avec l'AITC et l'AIRC stipulent que le domicile professionnel d'un candidat ne doit pas nécessairement correspondre au domicile privé ou au lieu de résidence réel du candidat. En d'autres termes, le domicile professionnel d'un temporaire, aux fins des accords, peut être différent de son lieu de résidence réel ou domicile fixe. En l'absence de politique concernant la fixation des conditions d'emploi en fonction du domicile professionnel, la définition du domicile professionnel est sujette à interprétation et peut donc faire l'objet d'abus.

8. Par ailleurs, il n'existe pas non plus de procédures appropriées pouvant être suivies par l'ensemble des lieux d'affectation pour veiller au respect des accords avec l'AITC et l'AIRC s'agissant de la détermination du domicile professionnel du personnel recruté. En conséquence, aucun lieu d'affectation ne définit officiellement le domicile professionnel de leurs agents temporaires. Le champ correspondant au domicile professionnel dans le système intégré de gestion (SIG) avait été rempli pour certains fonctionnaires temporaires des services linguistiques recrutés au Siège mais avait été laissé vierge pour tout le personnel faisant l'objet de l'audit du BSCI à l'ONUG. Le domicile professionnel indiqué dans le SIG correspondait au domicile privé figurant dans les formulaires de prise de fonctions et les notices personnelles des agents temporaires, mais le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences n'a pas confirmé si le SIG avait été mis à jour à l'aide de ces formulaires. Conformément aux accords susmentionnés entre l'ONU et l'AITC et l'AIRC, ces adresses privées ne correspondent pas nécessairement au domicile professionnel déclaré par les agents temporaires.

9. Dix-sept agents temporaires parmi les quelque 280 recrutés au Siège en 2007 ont été recrutés sur le plan local alors qu'ils provenaient d'un autre pays. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a informé le BSCI que l'ONU avait parrainé des demandes de visa G-4 pour ces personnes. À l'ONUG et à l'ONUV, un certain nombre d'agents temporaires ont également été recrutés sur le plan local alors qu'ils provenaient de pays autres que celui du lieu d'affectation concerné.

10. Le BSCI n'a pas pu exclure que certains agents recrutés dans des pays autres que celui du lieu d'affectation concerné aient reçu, explicitement ou implicitement, des offres aux conditions d'emploi locales et qu'ils les aient acceptées. Il est donc possible que certains fonctionnaires soient traités de manière injuste, ce qui pourrait avoir des conséquences juridiques et nuire à la réputation de l'ONU, dans l'éventualité où un agent temporaire estimerait que ses droits en vertu des accords avec l'AITC et l'AIC ont été violés.

### **III. Recrutement du personnel temporaire**

11. Dans ses résolutions 59/265, 60/236 B et 61/236, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, lorsqu'il recrute du personnel temporaire pour les services linguistiques, de veiller à traiter tous les services sur un pied d'égalité et à les faire bénéficier de conditions de travail et de moyens également favorables. Dans sa résolution 62/225, par laquelle elle demandait que le présent audit soit réalisé, l'Assemblée a insisté de nouveau sur l'importance de l'équité dans le recrutement de personnel temporaire pour les services linguistiques. De l'avis du BSCI, la mise en place d'une stratégie globale de recrutement de personnel temporaire dans les services linguistiques, notamment de politiques et procédures applicables dans tous les lieux d'affectation pour déterminer les besoins en personnel temporaire, tenir des fichiers et recruter des candidats, contribuerait à renforcer le respect des mandats prescrits par l'Assemblée générale et du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU. *Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a convenu qu'il y aurait quelque intérêt à rendre officielles les pratiques déjà en place s'agissant des critères d'inscription des candidats dans les fichiers de personnel temporaire. Il a cependant fait observer qu'en raison de la préférence accordée au recrutement sur le plan local, les meilleurs agents non locaux feraient certainement l'objet d'une concurrence entre les lieux d'affectation et la gestion centralisée des fichiers ne résoudrait en rien le problème plus large que représente l'élargissement de la réserve de personnel temporaire qualifié. Ce point de vue constitue l'approche la plus raisonnable permettant de concilier, d'une part, les questions de coût et, d'autre part, les exigences de qualité. Chaque chef de service, de section et de groupe est censé suivre ce raisonnement.*

#### **A. Tenue de fichiers**

12. Il n'existe aucun fichier centralisé de candidats aux postes de temporaire dans les services linguistiques, semblable à celui en cours de constitution pour les traducteurs contractuels, dont l'ensemble des lieux d'affectation feraient usage pour sélectionner des candidats. De même, les fichiers existants ne se conforment à aucune présentation type, notamment pour ce qui est de la nature des informations y

figurant [par exemple, domaine de spécialisation éventuel, domicile professionnel, lieu de résidence permanent, appartenance à une association professionnelle et relation avec l'ONU (ancien fonctionnaire de l'Organisation)]. En outre, la tenue des fichiers dans les différents lieux d'affectation ne fait l'objet d'aucune coordination. Le BSCI considère que des procédures appropriées doivent être mises en place pour la constitution de fichiers et la sélection de personnel temporaire afin de veiller au respect des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale.

13. Le responsable de chaque service et section linguistique au Siège, à l'ONUG et l'ONUUV tient une liste de candidats potentiels (ou fichier) servant à pourvoir certains postes. Le fait que chaque responsable de service et de section tient son propre fichier pose la question de la cohérence et de l'équité du recrutement du personnel temporaire. Par ailleurs, on n'utilise pas de fichier à l'ONUN. Les interprètes obtiennent un engagement initial après avoir été choisis dans le répertoire de l'AIIIC ou sur recommandation. Les traducteurs sont choisis principalement sur recommandation et avant d'être engagés pour la première fois, ils doivent subir avec succès une épreuve spéciale préparée et organisée par le service linguistique concerné.

14. Les procédures suivies pour choisir et approuver les candidats aux fins de la constitution de fichiers ainsi que pour ajouter des candidats aux fichiers ou les retirer ne sont pas transparentes et ne permettent donc pas de garantir l'équité du processus de sélection. Par exemple, les candidats sont le plus souvent choisis sur recommandation d'un fonctionnaire et doivent subir des épreuves spéciales préparées et organisées par le service ou la section linguistique concerné. Il n'existe pas de critères d'évaluation communs. En outre, on ne sait pas bien par quelle méthode certaines agences de traduction sous contrat avec l'ONU choisissent leurs employés et comment ceux-ci sont par la suite approuvés et inscrits dans les fichiers tenus au Siège, à l'ONUG et à l'ONUUV.

15. Bien que les responsables du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences aient déclaré au BSCI que la qualité était un facteur essentiel lors du recrutement de personnel temporaire pour les services linguistiques, le Siège n'a pas recours aux associations professionnelles telles que l'AIIIC comme viviers de candidats pour les fichiers. À l'ONUG et l'ONUUV, le personnel temporaire est d'abord sélectionné dans les répertoires des associations professionnelles puis inscrit dans les fichiers, sous réserve que leur travail donne satisfaction. *Selon le Département, l'AIIIC et l'AITC ne sont pas des organes d'accréditation des interprètes et traducteurs; l'appartenance à ces associations n'étant subordonnée pour l'essentiel qu'au nombre de jours de travail effectués auprès d'organisations internationales, elle n'est pas en soi une garantie de qualité ou de compétence. Le BSCI note cependant que l'AIIIC exige que ses membres soient des professionnels compétents et expérimentés et qu'ils se conforment à un code de déontologie et à des normes professionnelles leur permettant d'offrir un service fiable et de qualité.*

16. Dans sa résolution 57/305, l'Assemblée générale a fixé des limites spéciales pour les retraités recrutés à titre temporaire dans les services linguistiques afin d'augmenter leur disponibilité, compte tenu de la concurrence croissante sur le marché des temporaires. L'un des principaux facteurs concernant le recrutement des retraités est leur disponibilité. Bien que les fonctionnaires retraités soient censés travailler dans tous les lieux d'affectation, les procédures permettant de connaître

leur disponibilité ne sont pas soumises à des règles précises et ne sont pas coordonnées. Par exemple, aucune enquête périodique n'est réalisée auprès des retraités et des anciens fonctionnaires de l'ONU afin de déterminer leur disponibilité. Les responsables des services linguistiques préfèrent les contacter individuellement.

## **B. Sélection du personnel : contrats locaux et contrats non locaux ou délocalisés**

17. Les services et sections linguistiques sont chargés de recruter du personnel temporaire et de décider, au moment du recrutement, de sélectionner des candidats locaux ou non locaux ou de recourir à du personnel travaillant en délocalisé. Comme indiqué aux annexes I et II au présent rapport, des écarts importants ont été constatés entre les lieux d'affectation et les services linguistiques s'agissant du recours au personnel recruté sur le plan local. Cinq des huit services linguistiques que compte le Siège, les six services linguistiques de l'ONUG, quatre des six services linguistiques de l'ONUV et un des six services linguistiques de l'ONUN emploient plus souvent du personnel local que du personnel non local ou délocalisé. *Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a indiqué que les modes de recrutement (sur le plan local ou non local) variaient d'un lieu d'affectation à un autre en fonction de la disponibilité de temporaires locaux. Les accords avec l'AITC et l'AHC autorisent le personnel temporaire à se mettre en position avantageuse pour répondre aux offres d'emploi en leur donnant le droit de déclarer leur domicile professionnel dans le lieu d'affectation de l'ONU qui, selon eux, leur assurera l'emploi le plus régulier. Ce domicile professionnel, aux fins des accords, ne correspond pas nécessairement au domicile fixe ou au lieu de résidence réel du candidat.*

18. Compte tenu des barèmes en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2007 au Siège, la rémunération quotidienne moyenne, indemnité journalière de subsistance comprise, est environ deux fois plus élevée pour les traducteurs recrutés sur le plan non local que pour ceux recrutés sur le plan local. Les besoins de personnel temporaire sont également plus rapidement satisfaits lorsque l'on procède à un recrutement local. Les responsables du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences au Siège ont déclaré que le souci de rentabilité des différents chefs de service les amenait souvent à recruter du personnel local chaque fois que cela était possible, étant entendu que les personnes recrutées devaient répondre aux critères d'efficacité, de rapidité et de qualité. Le BSCI a appris qu'à l'ONUG, les objectifs de recrutement, à savoir 70 % sur le plan local et 30 % sur le plan non local, avaient été fixés avant tout dans un souci de rentabilité. L'ONUV a indiqué que les qualifications et le niveau de compétence des candidats primaient sur la considération de coût. Le BSCI a cependant appris qu'on avait conseillé aux sections de traduction de ne procéder à des recrutements sur le plan non local qu'à titre exceptionnel.

19. Il n'existe pas de critères, de directives ni d'instructions permanentes clairs à l'usage des services linguistiques dans les quatre lieux d'affectation. En conséquence, les critères appliqués et les procédures suivies pour sélectionner le personnel temporaire varient d'un lieu d'affectation à un autre et d'un service linguistique à un autre. Il se pourrait donc que les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale concernant l'équité dans le recrutement et les accords signés

par l'ONU avec l'AITC et l'AIC concernant les conditions d'emploi ne soient pas respectés.

20. Faute de procédures appropriées en raison du manque de transparence et de cohérence qui en découle dans la constitution des fichiers et la sélection des candidats, le BSCI n'a pas été en mesure de déterminer si le recrutement du personnel temporaire dans les services linguistiques était juste et équitable.

#### **IV. Planification des besoins en personnel temporaire**

21. Les besoins des services et sections linguistiques en personnel temporaire dans les différents lieux d'affectation sont calculés dans le cadre de mécanismes officiels de planification. Des directives concernant les méthodes de planification des capacités ont été élaborées et publiées. Dans les quatre lieux d'affectation, les besoins en personnel temporaire sont évalués à l'aide de données concernant le volume de travail, notamment le calendrier des réunions approuvé par l'Assemblée générale, les statistiques passées et les normes de production. En outre, les statistiques relatives au volume de travail aux Offices des Nations Unies à Genève, à Vienne et à Nairobi tiennent compte des besoins exprimés par les unités administratives faisant appel aux services linguistiques. À l'ONUG, les prévisions concernant le volume de travail des services de traduction et d'interprétation sont établies par le Service de la planification centrale et de la coordination puis utilisées pour calculer les besoins en personnel temporaire supplémentaire dans les services linguistiques concernés. L'ONUG et l'ONUV comparent régulièrement les résultats obtenus aux prévisions afin de réviser les besoins en personnel.

22. Au Siège, les plans de capacité sont approuvés par le Groupe de direction, composé de hauts responsables du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. Une norme de production unique était utilisée pour planifier les capacités dans les six services de traduction. Or, la composition de chaque service de traduction est différente, en ce qui concerne par exemple le nombre de traducteurs autoréviseurs, ce qui a une incidence sur la productivité effective. *Le Département a indiqué que la composition particulière des différents services était déjà prise en compte dans les normes de production sur lesquelles se fonde le calcul des capacités. Par définition, une norme de production correspond au travail moyen fourni, pour une période donnée, par le personnel à tous les niveaux. Le degré de précision statistique qui serait nécessaire pour refléter la composition particulière d'un service donné (laquelle varie toutes les semaines avec l'arrivée et le départ de personnel temporaire) ne semble pas justifié. En outre, la marge d'écart par rapport à la production escomptée, soit plus ou moins 10 %, permet de compenser ces variations. Dans la pratique, les capacités des services sont presque toujours inférieures de plus de 10 % au niveau de production escompté, en raison de la difficulté qu'il y a à trouver du personnel temporaire en nombre suffisant, en particulier lorsque les taux de vacance de postes sont élevés. Il y a une limite au degré de rigueur ou de précision mathématique nécessaire, voire souhaitable, pour cet exercice de planification des capacités étant donné le grand nombre d'inconnues, telles que les écarts entre le rythme prévu et réel d'arrivée des documents et la proportion de textes originaux posant des difficultés particulières. Des ajustements sont apportés à la lumière de l'expérience. On attend précisément des membres de la direction qu'ils fassent preuve de discernement à cet égard, forts de l'expérience qu'ils ont acquise.*

23. De l'avis du BSCI, le Département devrait préciser ses directives relatives à la planification des capacités et à l'évaluation des plans de capacité, notamment en établissant un cycle raisonnable d'examen et de révision des normes de production. Par ailleurs, la production effective n'a pas été examinée périodiquement au regard de la production prévue et les critères de planification n'ont pas été réévalués. Deux types d'évaluation seraient nécessaires : a) lorsqu'une demande de recrutement de personnel temporaire est formulée, l'utilité de la demande devrait être confirmée; et b) la production effective devrait être évaluée au regard des prévisions afin de réviser, le cas échéant, les critères de planification.

24. Le Siège, l'ONUG et l'ONUUV utilisent, à des degrés divers, des outils informatiques aux fins de la planification des capacités. À Genève et à Vienne, par exemple, les outils suivants sont utilisés :

- a) Système informatisé de suivi de la production documentaire (DRITS);
- b) Programme d'affectation des interprètes;
- c) Calendrier sur Internet (calendrier provisoire) à l'ONUG;
- d) Portail de conférence électronique à l'ONUUV;
- e) Système de contrôle des documents et de la productivité à l'ONUUV;
- f) Système de gestion en ligne des réunions à l'ONUUV.

25. Les outils susmentionnés sont censés être intégrés dans le système de gestion en ligne des réunions afin de faciliter la planification et l'organisation automatiques des réunions. Le système de gestion en ligne des réunions a été conçu pour relier les quatre principaux lieux d'affectation afin d'assurer l'uniformisation et l'optimisation des ressources dans ces lieux d'affectation. Toutefois, le degré d'intégration souhaité n'a pas été atteint. L'ONUG et l'ONUUV ont informé le BSCI qu'ils accomplissaient de grands progrès en matière d'intégration en vue d'améliorer l'interopérabilité du système de gestion en ligne des réunions avec les autres logiciels utilisés par les services linguistiques.

## **V. Contrôle des plafonds imposés aux anciens fonctionnaires percevant une pension de retraite**

26. La section VI de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale relative à la gestion des ressources humaines traite expressément du recrutement de personnel temporaire, et plus particulièrement, des restrictions auxquelles est soumis le recrutement d'anciens fonctionnaires de l'ONU dans les services linguistiques. Dans cette résolution, l'Assemblée a fixé à 125 le nombre maximum de jours de travail par année civile pour les retraités et éliminé la pratique antérieure de limitation du recrutement de retraités dans les services linguistiques, qui était fondée sur des sommes monétaires révisées régulièrement afin de tenir compte des ajustements au coût de la vie. La résolution avait pour but d'augmenter la disponibilité des linguistes retraités afin de compenser la concurrence de plus en plus forte sur le marché des temporaires. Toutefois, l'instruction administrative ST/AI/2003/8/Amend.1, qui guide la mise en œuvre de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale, dispose qu'un plafond monétaire doit être institué en plus du nombre maximum de 125 jours de travail prescrit. *Selon le Département de*

*l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, le fait de recruter des retraités plutôt que des non-retraités présente notamment l'intérêt d'allier le recrutement de nouveaux temporaires à celui de personnel expérimenté et de réduire ainsi le temps consacré à la formation de nouveaux temporaires, ce qui peut nuire à la productivité des services.*

27. Au Siège, où plus de 60 % des jours de travail du personnel temporaire sont attribués aux retraités et autres anciens fonctionnaires de l'ONU, les services linguistiques se sont plaints que l'interprétation qui est faite de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale dans l'instruction ST/AI/2003/8/Amend.1 réduisait la disponibilité des retraités de 7,2 semaines par année civile environ, puisque le calcul effectué par le Bureau de la gestion des ressources humaines incluait les weekends, qui étaient payés mais non ouvrés. Cependant, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a reconnu qu'il n'en était pas toujours ainsi. Par exemple, la disponibilité d'un ancien fonctionnaire n'est pas nécessairement réduite lorsque le salaire mensuel est utilisé pour calculer sa rémunération, puisque les tarifs mensuels prennent déjà en compte des weekends.

28. *Le Département a indiqué qu'il avait porté la question du plafonnement de la rémunération des retraités à l'attention du Bureau de la gestion des ressources humaines à maintes reprises au fil des ans, tout dernièrement lors d'une réunion tenue le 15 mai 2008 avec le responsable par intérim de la Division de la valorisation des ressources humaines du Bureau.*

29. Le Département n'a pas non plus mis en place de mécanismes permettant de s'assurer que les plafonds approuvés pour les retraités ne sont pas dépassés. Lors de leur recrutement dans l'un ou l'autre des lieux d'affectation, il appartient aux retraités de fournir eux-mêmes les informations voulues concernant la rémunération qui leur a été versée par le Secrétariat et les organisations appliquant le régime commun. Le Département a indiqué que chaque lieu d'affectation contrôlait la rémunération des retraités sur la base des informations que ces derniers leur fournissaient. L'ONUV utilise le système Nucleus afin de suivre le nombre de jours de travail effectués et les sommes versées aux retraités dans les quatre lieux d'affectation mais ce système n'est pas en usage dans les autres lieux d'affectation.

## **VI. Recommandations**

30. Le BSCI a formulé les recommandations suivantes en vue d'améliorer la gestion du recrutement de personnel temporaire, notamment s'agissant de la planification des capacités, de la constitution de fichiers et de la sélection des candidats, et de la fixation des conditions de service. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a accepté toutes les recommandations faites par le BSCI.

### **Recommandation 1**

31. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, en concertation avec le Bureau des affaires juridiques et le Bureau de la gestion des ressources humaines, devrait examiner et réviser les accords signés avec l'Association internationale des traducteurs de conférence (AITC), pour les traducteurs, réviseurs, éditeurs et rédacteurs de comptes rendus analytiques de séance engagés pour une période de courte durée, et l'Association internationale des

interprètes de conférence (AIIC), pour les interprètes de conférence engagés pour une période de courte durée, afin de veiller à ce qu'ils soient conformes aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et au Statut et au Règlement du personnel de l'ONU et de déterminer s'il est nécessaire d'adopter une politique officielle de gestion des ressources humaines pour cette catégorie de personnel linguistique.

32. *Le Département a accepté la recommandation 1, indiquant que l'accord avec l'AITC, qui remonte à 1979, aurait dû être révisé il y a bien longtemps mais que l'Association n'avait pas entrepris de démarche en ce sens. Du point de vue de l'ONU, les nombreuses innovations apportées récemment à l'emploi de personnel temporaire, en particulier l'introduction des contrats délocalisés pour les temporaires non locaux et la possibilité du télétravail pour le personnel temporaire local (qui deviendront indispensables pendant la mise en œuvre du plan-cadre d'équipement, puisque les locaux provisoires ne permettront pas d'accueillir tous les temporaires), justifient une révision et une renégociation en profondeur de l'accord.*

### **Recommandation 2**

33. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences devrait mettre en place des instructions permanentes appropriées dans tous les lieux d'affectation s'agissant de la définition du domicile professionnel et, partant, des conditions d'emploi du personnel temporaire des services linguistiques.

34. *Le Département a accepté la recommandation 2, indiquant qu'il avait déjà mis en place au Siège des règles de définition du domicile professionnel, qui seraient adoptées sous peu dans les autres lieux d'affectation.*

### **Recommandation 3**

35. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences devrait établir des fichiers de candidats centralisés et des instructions permanentes à l'usage de l'ensemble des services linguistiques dans tous les lieux d'affectation afin que la constitution de fichiers et la sélection des candidats soient transparentes et équitables. Les procédures devraient définir des critères et des directives aux fins de la sélection de candidats ainsi que pour l'inscription de candidats aux fichiers ou leur retrait, et préciser le type d'information qui doit y figurer.

36. *Le Département a accepté la recommandation 3, indiquant qu'un rapport d'activité coordonné au niveau mondial serait présenté à sa réunion de coordination en juin 2009. Le rapport examinera la possibilité de créer un fichier central aux fins du suivi et de la gestion du personnel vacataire et temporaire dans tous les services linguistiques. Entre-temps, l'intérêt d'un tel fichier n'étant pas certain, compte tenu du travail nécessaire, le Département s'appuiera sur les enseignements tirés de l'élaboration du fichier centralisé pour les traducteurs contractuels, qui devrait être pleinement opérationnel dans le courant de l'année, afin de déterminer comment une telle base de données pourrait être configurée et exploitée de manière optimale.*

**Recommandation 4**

37. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences devrait renforcer et préciser davantage ses directives relatives à la planification des capacités et à l'évaluation des plans de capacité dans tous les lieux d'affectation et services linguistiques, afin de veiller à l'utilisation efficace et rationnelle des ressources prévues au titre du personnel temporaire.

38. *Le Département a accepté la recommandation 4, indiquant qu'il convenait que l'établissement de directives centralisées pour la planification des capacités et l'évaluation des plans de capacité aiderait à améliorer la prestation des services. Cependant, les différences entre les marchés, les particularités liées au volume de travail (par exemple, la cadence d'exécution) et les caractéristiques spéciales de chaque lieu d'affectation sont parmi les facteurs dont il faut également tenir compte, non seulement aux fins de l'utilisation efficace et rationnelle des ressources prévues au titre du personnel temporaire, mais aussi pour répondre à des exigences telles que le respect des délais et la qualité des services fournis. À la suite de la réunion de coordination de juin 2008, un groupe d'étude a été créé en vue d'établir des prévisions du volume de travail et de planifier les capacités des services de traitement de texte, de préparation de copie et de correction d'épreuves, de reproduction et de distribution, en consultation avec tous les lieux d'affectation. Une évaluation des méthodes actuelles de prévision du volume de travail et de planification des capacités et un rapport de synthèse mondial sur l'harmonisation de ces pratiques dans tous les domaines des services de conférence sera présenté à la réunion de coordination de juin 2009.*

**Recommandation 5**

39. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences devrait se pencher sur la question de l'intégration des outils informatiques en vue d'améliorer l'interopérabilité du système de gestion en ligne des réunions avec les autres logiciels utilisés par les services linguistiques dans l'ensemble des lieux d'affectation.

40. *Le Département a accepté la recommandation 5, indiquant que le grand projet informatique lancé en 2006 permettrait d'adopter une approche uniforme à l'échelle mondiale venant soutenir la prise de décisions et l'accès aux données en temps réel et favoriser la collaboration et l'interaction entre lieux d'affectation en vue de rationaliser et d'uniformiser la gestion des conférences; et faciliterait l'interopérabilité et l'efficacité tout en correspondant mieux aux normes et stratégies informatiques du Secrétariat. Les trois initiatives mondiales lancées dans le cadre du projet ont bien avancé. On prévoit que l'entrepôt de données à l'échelle mondiale, qui relève du projet 1, servira à établir des normes statistiques communes et un mécanisme de codification facilitant l'élaboration d'indicateurs de résultats et le suivi des résultats. Des prototypes de rapport mondial et local devraient être prêts en décembre 2008. Le système de gestion des réunions, qui relève du projet 2, devrait être en place en décembre 2009 et un prototype de système de gestion des documents créé au titre du projet 3 devrait être prêt en octobre 2008.*

**Recommandation 6**

41. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences devrait mettre en place des mécanismes permettant de s'assurer que les plafonds de jours ouvrés prévus pour les retraités ne sont pas dépassés.

42. *Le Département a accepté la recommandation 6, indiquant que les fonctions actuelles du SIG ne permettaient pas au Département de suivre systématiquement l'ensemble de la rémunération versée aux retraités par les organismes des Nations Unies. Il conviendrait d'inclure cette fonction dans l'application qui remplacera le SIG à l'échelle de l'Organisation.*

La Secrétaire générale adjointe  
aux services de contrôle interne  
(Signé) Inga-Britt **Ahlenius**

## Annexe I

**État récapitulatif de la répartition des jours ouvrés effectifs en 2007 entre le personnel temporaire local, non local et délocalisé, par lieu d'affectation et par service linguistique**

(En pourcentage)

<i>Service linguistique</i>	<i>Siège</i>			<i>Office des Nations Unies à Genève</i>			<i>Office des Nations Unies à Vienne</i>			<i>Office des Nations Unies à Nairobi</i>		
	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>
Services linguistiques arabes	80	18	2	85	15	0	56	20	24	5	95	0
Services linguistiques chinois	94	4	2	66	14	20	45	55	0	0	100	0
Services linguistiques anglais	70	28	2	65	31	4	46	38	17	58	42	0
Services linguistiques français	40	46	15	78	19	3	82	8	10	26	74	0
Services linguistiques russes	47	43	10	82	10	8	81	10	9	1	99	0
Services linguistiques espagnols	43	36	21	54	20	26	64	14	22	5	95	0
Section du contrôle de la rédaction	61	12	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Section d'édition des documents officiels	96	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*Note* : Bien que le travail délocalisé concerne essentiellement le personnel non local au regard du lieu d'affectation concerné, le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences est d'avis que cette catégorie devrait être traitée séparément dans le tableau. Le Département a indiqué que le recours au personnel travaillant en délocalisé avait permis de réduire le recrutement sur le plan non local tout en veillant à ce que le lieu d'affectation concerné ne soit pas privé des services de temporaires qualifiés. On recourt au travail délocalisé lorsque les exigences du service au moment du recrutement (volume et nature du travail à accomplir et délais de production prévus) permettent d'envoyer du travail à l'extérieur.

## Annexe II

### Répartition détaillée des jours ouvrés effectifs en 2007 entre le personnel temporaire local, non local et délocalisé, par lieu d'affectation et par service linguistique

	Siège							Office des Nations Unies à Genève						
	Nombre de jours ouvrés				Pourcentage			Nombre de jours ouvrés				Pourcentage		
	Local	Non local	Délocalisé	Total	Local	Non local	Délocalisé	Local	Non local	Délocalisé	Total	Local	Non local	Délocalisé
<i>Service linguistique</i>														
Service arabe de la rédaction des procès-verbaux de séance	844	–	50	<b>894</b>	94	0	6	–	–	–	–	0	0	0
Service arabe d'interprétation	1 352	96	–	<b>1 448</b>	93	7	0	588	190	–	<b>778</b>	76	24	0
Service arabe de traduction	2 373	929	83	<b>3 385</b>	70	27	2	798	62	–	<b>860</b>	93	7	0
<b>Total/moyenne</b>	<b>4 569</b>	<b>1 025</b>	<b>133</b>	<b>5 727</b>	<b>80</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>1 386</b>	<b>252</b>	<b>–</b>	<b>1 638</b>	<b>85</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
Service chinois de la rédaction des procès-verbaux de séance	568	–	12	<b>580</b>	98	0	2	–	–	–	–	0	0	0
Service chinois d'interprétation	432	108	–	<b>540</b>	80	20	0	166	54	–	<b>220</b>	75	25	0
Service chinois de traduction	1 392	–	39	<b>1 431</b>	97	0	3	619	111	236	<b>966</b>	64	11	24
<b>Total/moyenne</b>	<b>2 392</b>	<b>108</b>	<b>51</b>	<b>2 551</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>785</b>	<b>165</b>	<b>236</b>	<b>1 186</b>	<b>66</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
Service anglais de la rédaction des procès-verbaux de séance	624	–	29	<b>653</b>	96	0	4	–	–	–	–	0	0	0
Service anglais d'interprétation	1 090	201	–	<b>1 291</b>	84	16	0	751	71	–	<b>822</b>	91	9	0
Service anglais de traduction	1 295	1 002	74	<b>2 371</b>	55	42	3	1 582	1 027	143	<b>2 752</b>	57	37	5
<b>Total/moyenne</b>	<b>3 009</b>	<b>1 203</b>	<b>103</b>	<b>4 315</b>	<b>70</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>2 333</b>	<b>1 098</b>	<b>143</b>	<b>3 574</b>	<b>65</b>	<b>31</b>	<b>4</b>
Service français de la rédaction des procès-verbaux de séance	436	43	–	<b>479</b>	91	9	0	–	–	–	–	0	0	0
Service français d'interprétation	617	342	–	<b>959</b>	64	36	0	857	31	–	<b>888</b>	97	3	0
Service français de traduction	1 374	2 418	907	<b>4 699</b>	29	51	19	3 405	1 029	143	<b>4 577</b>	74	22	3
<b>Total/moyenne</b>	<b>2 427</b>	<b>2 803</b>	<b>907</b>	<b>6 137</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>4 262</b>	<b>1 060</b>	<b>143</b>	<b>5 465</b>	<b>78</b>	<b>19</b>	<b>3</b>
Service russe de la rédaction des procès-verbaux de séance	854	–	22	<b>876</b>	97	0	3	–	–	–	–	0	0	0
Service russe d'interprétation	322	–	–	<b>322</b>	100	0	0	380	23	–	<b>403</b>	94	6	0

	<i>Siège</i>							<i>Office des Nations Unies à Genève</i>						
	<i>Nombre de jours ouvrés</i>				<i>Pourcentage</i>			<i>Nombre de jours ouvrés</i>				<i>Pourcentage</i>		
	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Total</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Total</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>
<i>Service linguistique</i>														
Service russe de traduction	69	1 132	251	<b>1 452</b>	5	78	17	2 394	308	273	<b>2 975</b>	80	10	9
<b>Total/moyenne</b>	<b>1 245</b>	<b>1 132</b>	<b>273</b>	<b>2 650</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>2 774</b>	<b>331</b>	<b>273</b>	<b>3 378</b>	<b>82</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
Service espagnol de la rédaction des procès-verbaux de séance	800	–	–	<b>800</b>	100	0	0	–	–	–	–	0	0	0
Service espagnol d'interprétation	417	–	–	<b>417</b>	100	0	0	649	30	–	<b>679</b>	96	4	0
Service espagnol de traduction	1 113	1 942	1 128	<b>4 183</b>	27	46	27	1 591	817	1 079	<b>3 487</b>	46	23	31
<b>Total/moyenne</b>	<b>2 330</b>	<b>1 942</b>	<b>1 128</b>	<b>5 400</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>2 240</b>	<b>847</b>	<b>1 079</b>	<b>4 166</b>	<b>54</b>	<b>20</b>	<b>26</b>
Section du contrôle de la rédaction	520	101	230	<b>851</b>	61	12	27	–	–	–	–	–	–	–
Section d'édition des documents officiels	265	–	12	<b>277</b>	96	0	4	–	–	–	–	–	–	–
	<i>Office des Nations Unies à Vienne</i>							<i>Office des Nations Unies à Nairobi</i>						
	<i>Nombre de jours ouvrés</i>				<i>Pourcentage</i>			<i>Nombre de jours ouvrés</i>				<i>Pourcentage</i>		
	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Total</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>	<i>Total</i>	<i>Local</i>	<i>Non local</i>	<i>Délocalisé</i>
<i>Service linguistique</i>														
Service arabe de la rédaction des procès-verbaux de séance	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Service arabe d'interprétation	161	310	–	<b>471</b>	34	66	0	31	325	–	<b>356</b>	9	91	–
Service arabe de traduction	725	–	375	<b>1 100</b>	66	0	34	–	210	–	<b>210</b>	0	100	–
<b>Total/moyenne</b>	<b>886</b>	<b>310</b>	<b>375</b>	<b>1 571</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>31</b>	<b>535</b>	–	<b>566</b>	<b>5</b>	<b>95</b>	–
Service chinois de la rédaction des procès-verbaux de séance	–	–	–	–	0	0	0	–	–	–	–	0	0	–
Service chinois d'interprétation	–	397	–	<b>397</b>	0	100	0	–	76	–	<b>76</b>	0	100	–
Service chinois de traduction	466	175	–	<b>641</b>	73	27	0	–	–	–	–	0	0	–
<b>Total/moyenne</b>	<b>466</b>	<b>572</b>	–	<b>1 038</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>0</b>	–	<b>76</b>	–	<b>76</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	–

	Office des Nations Unies à Vienne							Office des Nations Unies à Nairobi						
	Nombre de jours ouvrés				Pourcentage			Nombre de jours ouvrés				Pourcentage		
	Local	Non local	Délocalisé	Total	Local	Non local	Délocalisé	Local	Non local	Délocalisé	Total	Local	Non local	Délocalisé
<i>Service linguistique</i>														
Service anglais de la rédaction des procès-verbaux de séance	–	–	–	–	0	0	0	–	–	–	0	0	0	–
Service anglais d'interprétation	306	330	–	636	48	52	0	28	–	–	28	100	0	–
Service anglais de traduction	259	135	210	604	43	22	35	356	275	–	631	56	44	–
<b>Total/moyenne</b>	<b>565</b>	<b>465</b>	<b>210</b>	<b>1 240</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>384</b>	<b>275</b>	<b>–</b>	<b>659</b>	<b>58</b>	<b>42</b>	<b>–</b>
Service français de la rédaction des procès-verbaux de séance	–	–	–	–	0	0	0	–	–	–	0	0	0	–
Service français d'interprétation	305	117	–	422	72	28	0	213	–	–	213	100	0	–
Service français de traduction	1 129	15	182	1 326	85	1	14	–	591	–	591	0	100	–
<b>Total/moyenne</b>	<b>1 434</b>	<b>132</b>	<b>182</b>	<b>1 748</b>	<b>82</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>213</b>	<b>591</b>	<b>–</b>	<b>804</b>	<b>26</b>	<b>74</b>	<b>–</b>
Service russe de la rédaction des procès-verbaux de séance	–	–	–	–	0	0	0	–	–	–	0	0	0	–
Service russe d'interprétation	430	14	–	444	97	3	0	7	83	–	90	8	92	–
Service russe de traduction	551	105	105	761	72	14	14	–	431	–	431	0	100	–
<b>Total/moyenne</b>	<b>981</b>	<b>119</b>	<b>105</b>	<b>1 205</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>514</b>	<b>–</b>	<b>521</b>	<b>1</b>	<b>99</b>	<b>–</b>
Service espagnol de la rédaction des procès-verbaux de séance	–	–	–	–	0	0	0	–	–	–	0	0	0	–
Service espagnol d'interprétation	462	15	–	477	97	3	0	–	40	–	40	0	100	–
Service espagnol de traduction	524	202	330	1 056	50	19	31	13	233	–	246	5	95	–
<b>Total/moyenne</b>	<b>986</b>	<b>217</b>	<b>330</b>	<b>1 533</b>	<b>64</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>273</b>	<b>–</b>	<b>286</b>	<b>5</b>	<b>95</b>	<b>–</b>
Section du contrôle de la rédaction	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Section d'édition des documents officiels	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–