



## Assemblée générale

Soixante et unième session

Documents officiels

Distr. générale  
14 février 2007  
Français  
Original : anglais

---

### Cinquième Commission

#### Compte rendu analytique de la 14<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 1<sup>er</sup> novembre 2006, à 10 heures

*Président :* M. Yousfi ..... (Algérie)  
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires :* M. Saha

### Sommaire

Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

06-59610 (F)



*La séance est ouverte à 10 h 10.*

**Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines** (*suite*) (A/61/201, A/61/228, A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1, A/61/257 et Add.1 à 3, A/61/274, A/61/319 et A/61/537)

1. **M. Kisambira** (Président du Syndicat du personnel de New York) dit que, en réponse au rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans l'Organisation des Nations Unies pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale » (A/60/692), le Syndicat du personnel de New York a établi un rapport concernant les questions liées aux ressources humaines, qui contient des propositions spécifiques et une évaluation de l'état des relations entre le personnel et l'Administration au sein du Secrétariat. C'est l'ensemble du personnel qui a pris la décision de se retirer du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, après que le Syndicat du personnel eut établi que 127 accords signés par le Comité n'étaient pas appliqués par l'Administration. Les représentants du personnel siégeant au Comité se voient présenter des produits finis, sans aucune marge de négociation possible. En vérité, il semble que l'Administration considère que, puisqu'ils assistent aux réunions de cette instance, elle s'acquitte par là même de l'obligation qui lui est faite, au titre du chapitre VIII du Règlement du personnel, de consulter ce dernier. Le rôle des représentants du personnel a perdu toute signification du fait que l'Administration n'étant pas comptable de ses actes, elle n'applique que les accords de son choix. Les arrangements qui gouvernent les négociations entre le personnel et l'Administration sont donc manifestement obsolètes.

2. Le personnel prend très au sérieux l'affirmation souvent répétée selon laquelle il est l'atout le plus précieux de l'Organisation. La mission des représentants du personnel est de travailler en partenariat avec l'Administration et les États Membres pour redynamiser le personnel, en particulier à un moment où les réformes sont susceptibles d'avoir des répercussions sur ses droits. Le succès de la réforme de la gestion des ressources humaines dépendra dans une large mesure de l'appui actif de l'ensemble des trois parties concernées. Malheureusement, le climat qui règne actuellement au Secrétariat ne constitue pas une base solide pour que soient atteints les objectifs ambitieux de la réforme. Le Syndicat du personnel approuve les conclusions portant sur l'absence de

principe de responsabilité énoncées au paragraphe 13 du rapport du Groupe de la refonte du système d'administration de la justice de l'Organisation des Nations Unies (A/60/205).

3. Le Syndicat du personnel reconnaît les avantages que présente la mobilité mais, en l'absence d'un système de justice efficace, les propositions avancées ne contiennent aucun garde-fou contre l'utilisation de la mobilité en guise de punition ni aucune protection pour les membres du personnel qui ont des problèmes d'ordre familial, médical ou autre qui rejaillissent sur leur vie professionnelle. Il serait prématuré de prendre quelque décision que ce soit sur cette question avant la publication du rapport du Corps commun d'inspection (CCI), prévue en 2007.

4. S'agissant des arrangements contractuels, le Syndicat du personnel de New York est en complet désaccord avec les autres membres du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP), selon lesquels le fait de remplacer les contrats permanents par des engagements de caractère continu constituerait un compromis acceptable. Le contrat permanent est vital pour l'indépendance de la fonction publique internationale, et la sécurité des carrières, qui fait partie intégrante des règles de déontologie, constitue une condition essentielle pour que les objectifs de l'Organisation soient atteints.

5. Il est nécessaire d'examiner plus avant le nouveau système de sélection et d'affectation du personnel, car il investit les responsables de programmes d'une autorité plus grande aux dépens des organes centraux de contrôle, avec pour conséquence, une fois encore, que les représentants du personnel sont privés de tout rôle effectif. Les décisions prises en matière de recrutement sont trop importantes pour être laissées à un seul responsable, particulièrement en l'absence d'arrangements efficaces en matière de responsabilisation et d'un système de justice solide. Avant de commenter les propositions visant à harmoniser les conditions d'emploi du personnel dans les lieux d'affectation hors Siège, le Syndicat du personnel attendra les conclusions que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) rendra sur ce point en 2007.

6. Un certain nombre des propositions de réforme du Secrétaire général sont positives, mais elles ne pourront être mises en œuvre avec succès en l'absence

d'un système indépendant de justice interne. À sa vingt-septième session, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a recommandé d'organiser une réunion extraordinaire en 2007 afin que les parties concernées fassent leurs commentaires au sujet du rapport du Groupe de refonte. Mais ce dernier a déjà mené des consultations approfondies, conformément au mandat que lui a confié l'Assemblée générale, et son rapport a été approuvé sans réserve par le CCASIP et par la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA).

7. Selon **M<sup>me</sup> Banks** (Nouvelle-Zélande), qui prend également la parole au nom de l'Australie et du Canada, on doit féliciter le Secrétaire général d'avoir consulté les représentants du personnel avant la publication de ses propositions pour la réforme de la gestion des ressources humaines, dont l'orientation générale est satisfaisante. Les difficultés croissantes auxquelles l'ONU doit faire face soulignent la nécessité d'utiliser au mieux ses investissements dans les ressources humaines. Le Secrétaire général devrait d'ores et déjà mettre en œuvre les initiatives qui ne demandent pas d'autre décision de la part de l'Assemblée générale.

8. Le Secrétaire général reconnaît l'importance du mérite, principe fondamental pour le recrutement et l'avancement du personnel, mais il doit apporter des éclaircissements quant à certaines mesures spécifiques visant à renforcer l'application de ce principe, qui doit être appuyé par un système de responsabilisation et de gestion du comportement professionnel efficace. La conception d'un Secrétariat qui serait un vivier unifié de talents mobiles, où ceux qui veulent accéder à d'autres fonctions ne se heurtent à aucune entrave artificielle, est séduisante; le Secrétaire général devrait donc lever la plupart des obstacles existants en modifiant le système de sélection du personnel. Il n'y a aucune raison que les agents des services généraux ne soient pas autorisés à se porter candidats à des postes qui ne sont pas soumis aux principes de la répartition géographique. La proposition visant la mise en place d'un centre de recrutement est également intéressante, car ce type de mesure dynamique faciliterait la recherche de candidats talentueux dans le monde entier. En outre, il faut consentir davantage d'efforts pour que l'égalité des sexes devienne une réalité au Secrétariat. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande appuient pleinement les propositions tendant à mettre en place un système de recrutement plus dynamique et à réduire

les délais en la matière; mais, d'une manière générale, les propositions de réforme seraient plus convaincantes si elles étaient accompagnées de critères permettant de suivre les progrès réalisés. Ils donnent également leur accord de principe à la création de 2 500 postes civils permanents au titre des opérations de maintien de la paix, mais il faudra procéder avec prudence : le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) a évoqué certaines difficultés, qui doivent faire l'objet d'une réflexion approfondie.

9. Le rapport de la CFPI sur l'harmonisation des conditions d'emploi hors Siège est attendu avec intérêt. Il est en effet possible d'améliorer grandement le système actuel, mais les propositions du Secrétaire général ont des implications notables en termes de coûts et d'administration. L'idée de rationaliser les arrangements contractuels et d'opter pour des engagements de caractère continu mérite également d'être encouragée, mais un objectif ultime doit être la simplification de l'administration des contrats. Le Secrétaire général et le Comité consultatif ont raison de souligner l'importance de la formation pour l'organisation des carrières et le perfectionnement du personnel. Le Secrétariat doit être équipé des meilleurs outils informatiques, mais tout nouveau système de gestion des ressources humaines doit être compatible avec les propositions d'ensemble à cet égard. Puisque la réforme du système de justice interne est un aspect essentiel de la réforme de la gestion des ressources humaines, l'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande attendent avec intérêt d'examiner le rapport du Groupe de la refonte à la reprise de la session.

10. **M<sup>me</sup> Udo** (Nigéria), prenant la parole au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe est très fier des efforts déployés par le Secrétaire général dans le domaine de la réforme de la gestion des ressources humaines, susceptible de transformer le Secrétariat en un service qui présente les caractéristiques véritables de la fonction publique internationale. Le Groupe espère que les réformes proposées donneront à l'ONU les moyens de faire face aux défis actuels et futurs. Il est vrai que son personnel est le meilleur atout de l'Organisation. C'est pourquoi il est crucial d'assurer sa formation, car elle portera ses fruits pendant de longues années : c'est la garantie que les mandats considérés comme essentiels par les États Membres seront exécutés au mieux. Mais l'ensemble du personnel doit avoir un même accès aux possibilités de formation. La représentante du Nigéria aimerait savoir

de quelle manière cette exigence sera satisfaite et obtenir des renseignements quant à l'approche modulaire de la réforme de la gestion des ressources humaines. Celle-ci ne fonctionnera pas sans un effort concerté de tous les États, qui devront faire en sorte que l'Assemblée générale exerce ses fonctions de supervision et consolider les acquis de la réforme une fois que ses divers volets auront été mis en place.

11. La Commission doit étudier d'un œil neuf les mesures visant à faire en sorte que les responsables de programme rendent des comptes s'ils n'atteignent pas les objectifs fixés, en particulier en ce qui concerne la représentation géographique équitable. En raison de l'érosion naturelle des effectifs et des départs en retraite d'ici à 2010, un grand nombre de postes vont se trouver vacants; cette situation devra être correctement gérée afin d'éviter que la détérioration de la représentation des pays africains au Secrétariat ne s'aggrave encore. Il faut remédier à la représentation particulièrement faible de l'Afrique aux échelons supérieurs, les propositions avancées à cet effet devant tenir compte des problèmes spécifiques à ce continent : l'accélération de la procédure de recrutement grâce à l'affichage des avis de vacance de poste sur l'Internet et à la réduction de la période durant laquelle les candidatures peuvent être déposées ne doit pas nuire aux candidats de pays d'Afrique et d'autres pays en développement, où l'accès à l'Internet est limité. Le Groupe des États d'Afrique attend d'autres éclaircissements quant à la proposition de créer un service spécialisé dans le recrutement, mais souligne d'ores et déjà qu'il faudra établir des critères permettant de suivre les progrès accomplis.

12. Ainsi que l'a fait observer le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires et que l'a noté le Secrétaire général au paragraphe 26 de son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/61/228), les résultats d'ensemble restent inférieurs aux buts recherchés en ce qui concerne la représentation géographique et la parité hommes-femmes. Une manière d'améliorer la parité des sexes consiste à donner aux femmes africaines une véritable chance de servir l'Organisation, notamment à des postes de responsabilité. L'objectif des réformes doit être la mise en place d'un système de recrutement et de promotion plus simple et plus équitable.

13. Le Groupe des États d'Afrique demeure préoccupé par les taux de vacance de postes élevés dans les bureaux de l'ONU en Afrique, problème qui

pourrait être atténué grâce à des arrangements soigneusement gérés favorisant la mobilité, notamment des mesures d'incitation et des allocations appropriées. Mais l'intégrité du tableau d'effectifs et de la structure des postes ne doit pas être compromise. L'ONU ne devra ménager aucun effort pour montrer l'exemple dans les domaines de la responsabilisation et de l'administration de la justice, car c'est là une nécessité primordiale.

14. **M. Liu Zhenmin** (Chine) dit que sa délégation est préoccupée de noter que le nombre de nationaux de pays en développement aux échelons supérieurs et parmi les responsables des politiques va déclinant et que les fonctionnaires de ces pays sont inégalement répartis entre les divers départements du Secrétariat. Or, il est prévu que 1 759 fonctionnaires originaires de pays en développement, dont certains occupent des postes aux échelons supérieurs, prennent leur retraite dans les cinq ans à venir : le Secrétariat devrait donc saisir cette occasion pour rendre la répartition géographique du personnel plus conforme aux dispositions de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines. Il est regrettable que 22,4 % des membres du personnel recruté en vertu du système des fourchettes souhaitables soient originaires d'États Membres déjà surreprésentés et que le recrutement sur la base de fichiers de lauréats de concours nationaux soit très lent.

15. Le Bureau de la gestion des ressources humaines doit rendre plus transparents le recrutement et l'attribution de postes en fonction de la répartition géographique, surveiller les étapes du recrutement dans chaque département et tenir les États Membres informés de la situation. Si la délégation chinoise se félicite du projet de filière de recrutement rapide intéressant les États Membres non représentés et sous-représentés, elle estime que, en raison de l'effet probable de l'érosion naturelle du personnel et de la réforme du barème des quotes-parts, les États dont la représentation est actuellement inférieure au point médian de leur fourchette souhaitable et qui sont susceptibles de devenir sous-représentés à l'avenir devront eux aussi bénéficier de cet arrangement. Le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires doit jouer un rôle central en concevant des politiques et des règles claires, transparentes et réalistes.

16. La délégation chinoise n'est pas en faveur de la proposition du Secrétaire général de réduire la durée

d'affichage des avis de vacance de poste de 60 à 30 jours dans certains cas. Elle craint que, sans objectifs d'amélioration bien définis pour les autres maillons de la chaîne de recrutement, une telle diminution n'accélère pas la procédure, mais qu'elle rejaillisse de façon défavorable sur les candidats issus d'États Membres dotés de systèmes informatiques peu développés. À la place, il serait possible de concevoir une stratégie de recrutement diversifiée et d'entamer la procédure d'attribution des postes à pourvoir bien à l'avance.

17. Du fait que la proposition de rationaliser les arrangements contractuels existants en mettant au point une seule catégorie de contrat aura une incidence sur le régime commun, la délégation chinoise voudrait que la CFPI l'étudie avant que toute décision politique soit prise. Pour la même raison, la CFPI pourrait aussi examiner la mise en œuvre du programme de mobilité organisée, qui aura des implications financières et exigera des ajustements politiques et une amélioration de l'administration de la justice interne. Cependant, un projet pilote de mobilité organisée pourrait être mené dans les échelons supérieurs afin de mettre à profit l'expérience acquise au niveau interinstitutionnel et d'améliorer les compétences des hauts fonctionnaires en matière d'encadrement.

18. La proposition visant à éliminer les restrictions qui empêchent les agents des services généraux et des catégories apparentées de faire acte de candidature à certains postes d'administrateur devrait être examinée dans un souci d'optimisation des compétences et de la structure par âge du personnel du Secrétariat. Compte tenu du grand nombre de candidats lauréats de concours nationaux encore en attente de recrutement, la délégation chinoise estime que les restrictions actuelles doivent être maintenues et que la pratique consistant à organiser des concours pour la promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs devrait se poursuivre. Elle aimerait davantage d'éclaircissements quant au programme ponctuel de départs négociés, car elle est préoccupée par ses implications financières et souhaite recevoir l'assurance que cette procédure s'effectuera dans la transparence et fera l'objet d'un suivi efficace.

19. La délégation chinoise a le sentiment que la réforme des conditions d'emploi du personnel de maintien de la paix devrait faire l'objet d'un débat au titre du point de l'ordre du jour consacré au régime commun, car la CFPI a proposé de constituer un

groupe de travail sur cette question. Elle aimerait également obtenir des renseignements plus détaillés sur la relation entre la proposition visant à établir 2 500 postes permanents au titre des opérations de maintien de la paix et d'autres mesures prévues dans le cadre de la réforme, comme la mise en œuvre d'une politique de mobilité, la rationalisation des arrangements contractuels et l'harmonisation des conditions d'emploi. Elle craint également de voir émerger des inégalités entre les membres permanents du personnel de maintien de la paix et les autres.

20. **M. Effah-Apenteng** (Ghana) dit partager le point de vue du Secrétaire général selon lequel l'Organisation est devenue une entité dont l'action se situe essentiellement sur le terrain; en effet, elle compte davantage de personnel affecté aux missions qu'au Siège. Du fait que les mandats deviennent de plus en plus complexes et difficiles à exécuter, le personnel de terrain doit être rémunéré de façon appropriée. Si la recommandation visant à proposer l'instauration d'un type unique d'engagement régi par le même règlement du personnel est intéressante, ses implications doivent être examinées, de sorte que les délégations puissent prendre une décision informée à son sujet. La mobilité peut être un atout précieux dans le cadre d'un système global d'organisation des carrières, car il est nécessaire de s'adapter aux besoins et aux mandats en évolution constante de l'Organisation. La politique en la matière devrait être améliorée de sorte qu'elle permette d'obtenir les résultats désirés.

21. Le système des fourchettes souhaitables n'a pas permis de réaliser le moindre progrès en ce qui concerne la répartition géographique. Les efforts menés à cet égard doivent se poursuivre, car les mesures adoptées, qui incluent l'organisation de concours spécifiques, le recrutement préférentiel de certains candidats présélectionnés originaires de pays en développement, ou encore la proposition de créer un poste de coordonnateur de la répartition géographique et de mener des missions de recrutement spécifiques dans les pays non représentés ou sous-représentés n'ont pas donné de résultats. Il faut recruter davantage de femmes originaires de pays en développement à des postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

22. Les indicateurs mis au point en ce qui concerne les ressources humaines devraient fournir un aperçu général du développement des ressources humaines et

faciliter le travail de l'encadrement à cet égard; les modèles utilisés pour planifier les ressources humaines pourront ensuite être mis à profit dans l'ensemble de l'Organisation. Le recentrage de la formation du personnel et des programmes d'apprentissage afin de mieux répondre aux besoins fonctionnels et opérationnels de l'Organisation est positif. Tout en reconnaissant que le système Galaxy est un important outil de gestion des ressources humaines, la délégation ghanéenne souhaite savoir en quoi il a amélioré la procédure de recrutement et, plus spécifiquement, comment le Secrétariat s'y prend pour gérer un grand nombre de candidatures en se fondant sur le mérite et dans un souci de transparence. Elle espère qu'il sera remédié aux lacunes du système, de sorte que la procédure de recrutement se fasse sur la base des compétences et dans un délai raisonnable.

23. **M. Muhith** (Bangladesh) dit que sa délégation est d'avis que l'ONU ne fournit plus seulement des services parlementaires, administratifs et de conférence : elle est active dans un grand nombre de domaines, depuis les droits de l'homme jusqu'au développement. Elle a donc besoin de fonctionnaires internationaux polyvalents, qui possèdent de multiples compétences et soient expérimentés, et dont l'action repose sur le professionnalisme, l'intégrité, la responsabilité et la transparence. Elle souhaite rappeler le désir exprimé par l'Assemblée générale dans sa résolution 59/266 de voir le Secrétaire général accroître les responsabilités qui incombent aux cadres en matière de prise de décisions concernant la gestion des ressources humaines, notamment en imposant des sanctions au cas où ils commettraient des erreurs manifestes de gestion du personnel, manqueraient intentionnellement à leurs obligations ou contreviendraient aux règles et procédures établies, tout en préservant le droit de tous les fonctionnaires au respect d'une procédure régulière.

24. En dépit des demandes répétées de l'Assemblée générale, la répartition géographique est encore moins équitable que dans le passé. Les pays non représentés ont perdu du terrain, la situation des pays sous-représentés demeure inchangée et le nombre de fonctionnaires originaires de pays surreprésentés a augmenté. Entre 2002 et 2006, seuls 6 fonctionnaires originaires de pays non représentés et 114 originaires de pays sous-représentés ont été nommés. Dans le même temps, 196 fonctionnaires originaires de pays surreprésentés ont été nommés. Entre juillet 2005 et

juin 2006, 15 des 21 pays surreprésentés ont vu le nombre de leurs fonctionnaires à l'ONU augmenter. Cette situation ne reflète pas les termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ni les dispositions des nombreuses résolutions adoptées par l'Assemblée générale à ce sujet. La délégation du Bangladesh souhaite rappeler une fois encore que, dans sa résolution 59/266, l'Assemblée a souligné que le système de la répartition géographique s'applique aux pays, et non à des régions ou groupes de pays. S'agissant de la référence faite dans cette même résolution aux mécanismes de responsabilisation, elle souhaite aussi savoir quelles mesures seront prises pour faire appliquer le principe de responsabilité en cas de manquement délibéré à l'obligation de respecter l'exigence de répartition géographique équitable.

25. Lors de sa réunion de juillet 2006, le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires a conclu que les résultats en matière de répartition géographique et de parité des sexes restaient inférieurs aux attentes en ce qui concerne la représentation des pays en développement aux échelons supérieurs et aux postes de responsabilité politique, aussi la délégation du Bangladesh se demande-t-elle si les dispositions des résolutions 41/206 A, 53/221, 55/258, 57/305 et 59/266 ont bien été appliquées. En outre, le Secrétaire général, dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255), a fait observer que l'on continuait de recruter à des postes de haute responsabilité des personnes qui n'avaient guère d'expérience d'un environnement multiculturel complexe : la délégation du Bangladesh aimerait que le Secrétariat apporte des éclaircissements au sujet de cette situation.

26. Notant les motivations qui justifient les propositions de réforme du Service mobile (A/61/255/Add.1), la délégation du Bangladesh demande que l'on réfléchisse avec tout le sérieux voulu à celle qui vise spécifiquement à créer 2 500 postes civils permanents au titre des opérations de paix. Le cas échéant, il faudra mettre en place des procédures qui donnent la priorité aux nationaux de pays fournisseurs de contingents pour les postes du Service mobile en raison de leur expérience, de leur engagement et des sacrifices qu'ils consentent.

27. Selon **M<sup>me</sup> Dinić** (Croatie), pour que les objectifs de la réforme soient atteints, les États Membres, le personnel et l'Administration devront travailler en partenariat. On devra s'efforcer d'attirer et de retenir

du personnel qualifié, en particulier du fait que plus de la moitié des fonctionnaires travaillent dans des lieux d'affectation hors Siège. La délégation croate plaide depuis longtemps pour que l'on s'appuie sur des concours nationaux pour recruter des individus jeunes et qualifiés. L'Organisation doit consentir davantage d'efforts pour accélérer le processus de recrutement. En tant qu'institution mondiale, elle doit assurer la représentation équitable de tous les États Membres parmi son personnel.

28. Lors du recrutement, de l'affectation et de la promotion des fonctionnaires de l'Organisation, il faut tenir compte des éléments cruciaux et complémentaires suivants : la répartition géographique, la parité des sexes et le mérite individuel. La représentation des femmes s'est accrue aux échelons inférieurs mais pas parmi les fonctionnaires de rang supérieur, et ce malgré l'abondance de candidates qualifiées. La délégation croate partage l'avis exprimé par le Conseil de sécurité, lors de son récent débat public sur les femmes, la paix et la sécurité, à savoir que davantage de femmes doivent être présentes parmi le personnel civil, de police et militaire des opérations de paix, en particulier aux échelons supérieurs. Elle note que rares sont les envoyés ou les représentants spéciaux du Secrétaire général qui sont des femmes et appelle les États Membres à présenter davantage de candidates qualifiées pour les postes à pourvoir.

29. **M. Vijayaraghavan** (Inde) dit qu'il est vital que l'ONU soit dotée d'un personnel bien formé, adaptable et motivé, afin qu'elle puisse surmonter les difficultés croissantes et de plus en plus complexes auxquelles elle doit faire face. L'Organisation a besoin d'un système de recrutement efficace, mais aussi d'un personnel motivé. Pour parvenir à un équilibre entre les deux, il faut engager un effort collectif reposant sur un partenariat entre l'Administration et le personnel.

30. Ainsi que l'a noté le Comité consultatif, les rapports dont la Commission est saisie contiennent un certain nombre d'idées novatrices, mais qui exigent qu'on y réfléchisse plus avant. La délégation indienne attend avec intérêt qu'on lui communique les diverses autres propositions qui doivent être soumises par le Secrétaire général en 2007, ainsi que les rapports pertinents de la CFPI. Cependant, elle ne partage pas l'avis du Comité consultatif quand il observe que la tendance croissante du Secrétaire général à solliciter l'appui d'organes intergouvernementaux pour des initiatives qui relèvent de son mandat a pour effet de

rendre plus floue la démarcation entre le rôle d'orientation de l'Assemblée générale et les responsabilités administratives du Secrétaire général. La délégation indienne croit fermement que l'Assemblée générale doit continuer d'être consultée systématiquement par le Secrétaire général dans le cas de telles initiatives, afin qu'elles soient mieux comprises des États Membres et qu'ils leur apportent un appui plus marqué.

31. La délégation indienne souhaite rappeler qu'elle prône le plus haut degré de responsabilisation au sein de l'Organisation, en particulier aux échelons supérieurs, et que la structure hiérarchique doit être clairement définie. Un système opérationnel de mesures d'incitation et de sanctions doit donc être mis en place et le système de justice interne réformé. Comme le mentionne le Secrétaire général dans son rapport sur le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires (A/61/319), l'application intégrale des mesures visant à renforcer l'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires contribuerait notablement à l'instauration d'une responsabilisation authentique. Si elle se félicite des mesures prises en matière de déontologie et de responsabilisation, la délégation indienne souhaite faire savoir qu'elle trouve préoccupante la perspective de la création d'un Comité de supervision interne composé de trois hauts fonctionnaires : les États Membres ont en effet demandé qu'un tel comité soit composé de membres extérieurs au Secrétariat, qui rendent compte directement à l'Assemblée générale.

32. Par ailleurs, la délégation indienne comprend mal pourquoi le Comité consultatif a cité le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies en tête de ses commentaires sur le recrutement et les affectations : en effet, tous les États Membres semblent être parfaitement au fait de son applicabilité. Si la délégation indienne se félicite que le Secrétaire général ait mis l'accent sur la planification stratégique des effectifs, elle demande qu'une procédure de sélection équitable, transparente et respectueuse de règles établies soit mise en place à l'ONU, sur la base d'une représentation géographique équitable et dans le respect de la parité des sexes. Si l'on en croit le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/61/257), seuls quelque 40 % des postes de direction et de décision sont occupés par des fonctionnaires originaires de pays en développement, alors que ces pays constituent une majorité écrasante des membres

de l'Organisation. Le moment est peut-être venu de rationaliser la procédure de sélection, surtout du fait que la formule mathématique qui permet de calculer les fourchettes souhaitables de représentation accorde un poids indu aux contributions budgétaires des États Membres et qu'elle est en cela contraire à l'esprit de la Charte. Le nombre de postes soumis au principe de la représentation géographique devrait augmenter au même rythme que les effectifs du Secrétariat et que ceux des autres organes d'exécution.

33. La situation au regard de la parité des sexes au Secrétariat est consternante. Elle n'est réelle qu'aux classes P-1 et P-2. La délégation indienne se réjouit donc que le prochain Secrétaire général ait assuré qu'il s'emploierait à redresser la barre au sein de l'Organisation et elle veut croire que l'importance qu'il accorde au mérite ne constituera pas un obstacle à l'instauration d'un équilibre entre pays développés et pays en développement ni à l'adhésion au principe de répartition géographique équitable, qui a contribué à sa propre élection.

34. L'Inde reprend à son compte la proposition visant à faire des listes de candidats présélectionnés le principal instrument de recrutement, d'affectation et de promotion et elle appelle de ses vœux un suivi strict du comportement des organes centraux de contrôle, car leur fonctionnement a été mis en question par le Syndicat du personnel. Elle appuie également l'organisation de concours nationaux et d'autres examens préalables au recrutement et partage l'avis du Comité consultatif en ce qui concerne les propositions du Secrétaire général sur l'organisation des carrières et le renforcement des capacités de direction et d'encadrement. Cependant, elle sollicite davantage d'éclaircissements en ce qui concerne les propositions du Secrétaire général touchant la création d'un centre de recrutement et de dotation en effectifs, la mobilité, les arrangements contractuels et le programme de départs négociés.

35. Elle partage l'avis exprimé par le Comité consultatif, à savoir qu'il est essentiel d'analyser en profondeur la proposition de création de 2 500 postes civils permanents au titre des opérations de paix des Nations Unies. Si cette proposition est approuvée par l'Assemblée générale, il faudra donner dans une certaine mesure la préférence au recrutement de candidats issus de pays fournisseurs de contingents, qui ont administré au fil des ans la preuve de leur engagement envers l'Organisation et ses missions de

paix. En dernier lieu, la délégation indienne est fermement convaincue que les divers volets de la réforme de la gestion des ressources humaines ne doivent pas être entrepris d'un côté par l'Administration et de l'autre par les États Membres. L'encadrement et le personnel doivent engager un dialogue constructif et l'expérience accumulée par les diverses parties prenantes doit être mise à profit à toutes les étapes du processus.

36. **M. Sul Kyung-hoon** (République de Corée) dit que le rapport du Secrétaire général sur l'investissement dans le capital humain (A/61/255) présente une vision convaincante de l'orientation future des activités du Secrétariat et contient de nombreuses idées novatrices et intéressantes. Sa délégation partage l'avis du Comité consultatif selon lequel le Secrétaire général devrait faire usage de son autorité existante pour s'acquitter des mandats qui lui sont confiés par l'Assemblée générale de la manière qu'il considère la plus appropriée en fonction des tâches à accomplir. Le rôle de l'Assemblée générale doit être de déterminer des mandats et de tenir le Secrétaire général comptable de leur exécution. Les responsabilités doivent être clairement définies et hiérarchisées. C'est pourquoi un système d'évaluation du comportement professionnel approprié, assorti de mesures d'incitation et de sanctions effectives, doit devenir partie intégrante du système de gestion du personnel. Il faut encourager la tenue de consultations régulières entre l'Administration et le personnel; enfin, des améliorations sont souhaitables en ce qui concerne les valeurs qui sous-tendent l'action du Secrétariat et le respect de la déontologie en son sein.

37. Le système de recrutement actuel est trop lent et n'est pas suffisamment dynamique. La délégation coréenne a été encouragée de constater que le Secrétaire général prônait une planification stratégique des effectifs: celle-ci doit être aussi précise que possible. Pour qu'elle donne les résultats attendus, des procédures de recrutement et d'affectation rapides devront être instaurées et des efforts beaucoup plus importants devront être consentis pour que les candidats qui ont réussi un concours national soient engagés promptement. La période d'attente prolongée qui est la règle actuellement est imputable à la lenteur des décideurs, qui est inacceptable.

38. La République de Corée attache une grande importance au respect des principes de la répartition géographique et de la parité des sexes au Secrétariat et

elle se félicite donc de la proposition du Secrétaire général de faire respecter strictement les objectifs fixés à ce double titre. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait jouer un rôle plus actif et plus dynamique en ce qui concerne l'application et le suivi de ces mandats et les hauts fonctionnaires devraient accroître leurs efforts à cet égard. La délégation coréenne appuie les efforts menés par le Secrétaire général pour instaurer un système d'incitation afin d'encourager la mobilité mais il partage les préoccupations exprimées par le Comité consultatif s'agissant des implications potentielles d'une mobilité accrue du personnel sur le plan de la gestion et de l'encadrement. Le rapport sur la première phase de la mise en œuvre du programme de mobilité du personnel, que le Secrétaire général présentera à l'Assemblée générale à sa soixante-deuxième session, devra contenir des prévisions en matière de productivité et de financement pour les phases futures, ainsi qu'une évaluation des problèmes qui se posent sur le plan administratif et en matière de gestion.

39. Il est essentiel d'instaurer des programmes d'organisation des carrières plus efficaces afin d'attirer et de retenir des fonctionnaires talentueux et dévoués et de développer en eux les qualités d'encadrement, la créativité et la polyvalence qu'exigent les activités de l'Organisation. La République de Corée appuie donc les propositions visant à renforcer le recrutement, la formation et le perfectionnement des dirigeants et de l'encadrement. Cependant, elle aimerait connaître les vues du Secrétariat au sujet de la recommandation du Comité consultatif selon laquelle il ne conviendrait pas que des fonds supplémentaires d'un montant important soient alloués à ces diverses fins tant que le Secrétaire général n'aura pas fait connaître ses priorités, les résultats escomptés et un échéancier pour les initiatives touchant l'organisation des carrières. Par ailleurs, il est urgent d'améliorer les outils informatiques de gestion des ressources humaines. Il faut concevoir un nouvel outil de gestion en ligne des nominations et des affectations mais, afin d'éviter que ne se reproduisent les difficultés rencontrées avec le système Galaxy, il faudra effectuer une analyse approfondie des fonctions qu'il devra remplir et de son champ d'application.

40. L'éventail des arrangements contractuels est très vaste et les fonctionnaires de l'ONU travaillent dans des conditions qui varient énormément d'un cas à l'autre. Il faut simplifier et rationaliser ces arrangements contractuels afin de garantir un

traitement équitable à tous les fonctionnaires. La République de Corée aimerait recevoir des détails quant au contrat unique proposé, concernant notamment ses implications financières au-delà de 2007. Cependant, du fait que cette proposition touche directement la question des conditions d'emploi hors Siège, il faudra en débattre en mars 2007 en même temps que du rapport du groupe de travail de la CFPI sur les mesures de compensation à l'intention du personnel recruté sur le plan international en poste dans les lieux d'affectation où la présence des familles est déconseillée et des propositions d'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies que s'appête à faire la CFPI.

41. Il a été proposé de créer 2 500 postes civils permanents au titre des opérations de paix des Nations Unies : l'adoption de cette proposition aurait pour effet de renforcer le professionnalisme du personnel affecté à ces opérations ainsi que la capacité de l'Organisation d'apporter une réponse rapide aux besoins en matière de maintien de la paix. Ainsi que l'a noté le Comité consultatif dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/61/517), il faudra mettre au point une méthode précise de répartition des dépenses entre les différentes sources de financement. La nature des qualifications requises, la répartition par classe des effectifs, le processus de sélection et l'application des règles concernant la mobilité font partie des autres éléments qui appellent des éclaircissements.

42. **M. Kamkum** (Jamahiriya arabe libyenne) dit que son pays appuie la réforme de la gestion des ressources humaines et estime qu'une répartition géographique équitable des effectifs du Secrétariat est une question importante. La Jamahiriya arabe libyenne est l'un des neuf États qui sont sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique. C'est une source de préoccupation, surtout compte tenu de l'accroissement important de la contribution de la Jamahiriya. La représentation du pays en termes de postes occupés est systématiquement au-dessous du point médian de la fourchette souhaitable.

43. Le processus de nomination et de sélection doit garantir l'indépendance de la fonction publique internationale. Aussi le système actuel, qui n'offre pas les garanties requises sur le plan de la transparence et de la responsabilisation, devrait-il être réformé.

44. L'objectif de la réforme de la gestion des ressources humaines est d'établir un système global et

équitable de recrutement, mais aussi de parvenir à une répartition géographique plus équitable. À cette fin, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait prendre des mesures pour garantir la répartition géographique équitable des postes et accroître la représentation des États Membres sous-représentés ou non représentés au Secrétariat. Le Bureau devrait également prendre des dispositions spéciales avec ces États afin de nommer certains de leurs nationaux à des postes au Secrétariat, voire organiser des examens en vue de recruter des fonctionnaires dans ces États.

45. **M. Emam** (Arabie saoudite) dit que sa délégation est déçue par le manque d'équité de la répartition géographique au Secrétariat et par le fait que le nombre d'États sous-représentés ou non représentés s'est accru ces dernières années. En dépit des efforts consentis par son pays pour faire nommer ses nationaux à des postes au Secrétariat, il compte encore parmi les États les plus sous-représentés au sein de l'Organisation. C'est pourquoi il appuie le Secrétaire général, qui a demandé qu'une liste spéciale de candidats issus d'États membres non représentés ou sous-représentés soit constituée et tenue à jour. Cependant, il n'est pas favorable à la proposition tendant à réduire la durée d'affichage des avis de vacance de poste à 30 jours.

46. L'Arabie saoudite estime que la formation est importante pour le perfectionnement des fonctionnaires et devrait être obligatoire pour toutes les catégories professionnelles. Le programme de mobilité, par contre, devrait fonctionner sur une base volontaire. Si la mobilité devient obligatoire, elle devra l'être pour toutes les catégories professionnelles. La proposition tendant à ce que les contrats soient désormais temporaires/à durée déterminée ou de caractère continu/à durée indéterminée, exige d'être étudiée plus en détail.

47. Il faut offrir aux fonctionnaires la possibilité de partir volontairement lorsque la cessation de service est dans l'intérêt de l'Organisation et qu'elle est acceptable pour le fonctionnaire. Cette politique doit être mise en œuvre de façon transparente et équitable, en conjonction avec un système de responsabilisation efficace. L'Arabie saoudite partage l'avis du Comité consultatif, à savoir qu'un système d'incitation devrait être instauré et des listes de candidats tenues à jour pour le recrutement. Cependant, l'orateur note que de telles listes risquent de devenir trop longues pour être vraiment utiles et il demande au Secrétaire général de mettre en place une procédure gouvernant le suivi et la

mise à jour de ces listes afin d'éviter qu'elles ne soient utilisées à mauvais escient. Si sa délégation se félicite de la proposition tendant à instaurer un système intégré de planification des ressources, elle craint que ce système ne règle pas les problèmes stratégiques de diverses natures qui se posent dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

48. **M. Tai** (Jordanie) dit qu'une réforme de fond de la gestion des ressources humaines à l'ONU doit se faire selon une approche méthodique, progressive et réfléchie. Sa délégation note les propositions contenues dans les divers rapports du Secrétaire général et félicite le Secrétariat de les avoir décrites dans le détail, même si l'on observe quelques répétitions. Elle cherchera à obtenir des éclaircissements sur certains aspects des propositions de réforme lors des consultations officielles qui seront menées par la Commission.

49. La Jordanie apprécie que le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploie à rationaliser les règles et procédures, mieux utiliser les systèmes informatiques existants, améliorer l'utilisation qui est faite des plans d'action, accélérer le recrutement et donner davantage envie aux fonctionnaires de rester au sein de l'Organisation. Les nombreuses propositions concernant les divers aspects de la réforme sont plutôt complexes et leur mise en œuvre, si elle n'est pas effectuée correctement, pourrait aboutir à la réalisation de certains objectifs aux dépens d'autres. La Jordanie espère donc qu'elles seront mises en œuvre de façon complémentaire. Lors de sa discussion des propositions contenues dans les divers rapports, la Commission devra prendre garde à ne pas perdre de vue les objectifs à long terme. Aucune de ces propositions ne devrait devenir une fin en soi.

50. La délégation jordanienne a noté que les rapports du Secrétaire général faisaient à plusieurs reprises référence à la nécessité de faire évoluer la culture de l'Organisation. Si une telle évolution est nécessaire pour que les propositions de réforme soient mises en œuvre avec succès, il faudra du temps pour qu'elle se concrétise et elle exigera une communication et des échanges d'informations constants entre toutes les parties prenantes : c'est à ce prix que seront surmontées les résistances et qu'une transition sans heurts sera assurée. De plus, la nécessité de changement ne se limite pas au personnel : sont également concernés l'encadrement et les organes de supervision. La question du changement a d'autres ramifications encore : la redéfinition par les États

Membres du rôle de l'Organisation pour les années à venir, de leur propre contribution à la réalisation de ses objectifs et, enfin, la détermination des futurs principes directeurs de l'Organisation. Il faut s'attendre à une résistance au changement, aussi faut-il prendre grand soin de faire en sorte que lorsque les États Membres adopteront telle ou telle des réformes proposées, cette décision ne soit pas le résultat d'un consensus sur le papier mais représente une avancée réelle et significative, qui se traduise par une amélioration de la gestion d'ensemble des ressources humaines. En dernier lieu, la délégation jordanienne a noté qu'aucun des rapports consacrés à la gestion des ressources humaines ne mentionnait le recrutement de personnes ayant des besoins spécifiques. Elle considère que cette question revêt une importance primordiale et souhaite donc obtenir d'autres éléments d'information à cet égard.

51. **M. Debabeche** (Algérie) dit que la réforme de la gestion des ressources humaines est une question particulièrement délicate, car elle implique de traiter avec des individus, mais aussi avec des cultures. Le rapport du Secrétaire général (A/61/255) énonce des propositions quant à un nouveau dispositif de gestion des ressources humaines, qui repose sur les principes énumérés au paragraphe 24 du rapport. Une telle démarche donne à penser que l'Organisation commence seulement à se préoccuper de tels principes et qu'ils ont été précédemment négligés ou bafoués. Si tel était le cas, cela expliquerait les problèmes dont a pâti jusqu'à maintenant la gestion des ressources humaines à l'ONU.

52. Il semble que les propositions de réforme soient l'œuvre du Secrétariat, apparemment sans aucune contribution de la CFPI. Plutôt que de la tenir à l'écart, il faudrait élargir le mandat de cette commission pour qu'il aille au-delà du simple examen des traitements et des prestations pour inclure l'instauration d'un cadre juridique qui rende la fonction publique internationale attirante pour les candidats les meilleurs et les plus brillants. Les procédures actuelles de gestion des ressources humaines sont fragmentées et complexes et elles conduisent à des inégalités entre les membres du personnel. L'orateur se félicite donc de la proposition tendant à créer un type de contrat unique propre à garantir à l'ensemble des fonctionnaires un traitement égal. S'agissant des engagements de caractère continu, il demande des éclaircissements quant aux conditions

de résiliation de tels contrats lorsque c'est « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation ».

53. Notant les propositions tendant à réformer le système Galaxy, à réduire la durée d'affichage des avis de vacance de poste à 30 jours et à constituer des listes de candidats présélectionnés, l'orateur précise que les objectifs de plus grande transparence et de répartition géographique plus équitable, qui préoccupent au premier chef sa délégation, ne pourront être atteints à moins que l'Assemblée générale ne joue un plus grand rôle dans le cadre du suivi du recrutement, de sorte que seuls les meilleurs candidats soient sélectionnés et qu'aucune considération subjective n'entre en ligne de compte. L'expérience des États Membres à cet égard pourrait s'avérer instructive.

54. Dans un système véritablement équitable, les candidats estimant qu'ils ont été traités de façon injuste devraient pouvoir faire appel. Cela permettrait de corriger les erreurs, de renforcer la responsabilité et de mettre un terme aux velléités de recrutement par voie externe. La délégation algérienne n'est pas en faveur de la réduction de la durée d'affichage des avis de vacance de poste à 30 jours, qui pénaliserait les candidats des pays en développement, où les technologies de l'information et des communications ne sont pas accessibles aussi facilement que dans les pays développés. La constitution de listes de candidats présélectionnés exigerait le respect de dates limites pour le recrutement, ce qui n'est pas le cas actuellement; il faudrait aussi notifier aux candidats qu'ils sont inscrits sur ces listes. Le fait de figurer sur une liste ne constituera cependant pas la garantie que les candidats présélectionnés seront en mesure d'accepter tout poste qui leur sera offert, ni qu'ils seront désireux de le faire. La délégation algérienne apprécierait de recevoir davantage d'éléments d'information sur ces diverses questions.

55. La délégation algérienne appuie la rotation des responsables des achats. La question du recrutement des hauts fonctionnaires en général est importante. L'an passé, la délégation algérienne s'est interrogée sur les modalités de la nomination du Chef de cabinet du Secrétaire général, devenu depuis le Vice-Secrétaire général. Il lui a été répondu que ce type de nomination était à la discrétion du Secrétaire général. Pour autant qu'il sache, l'orateur indique qu'il n'existe pas de document officiel établissant une telle politique et regrette que l'Assemblée générale ne suive pas ces nominations de plus près. Il faut mettre fin à la

pratique actuelle : tous les postes vacants doivent être affichés et l'Assemblée générale doit participer à la nomination des candidats, même si le Secrétaire général devrait bien sûr être libre de nommer des conseillers politiques en fonction des besoins.

56. Il faut également envisager de limiter la durée pendant laquelle les hauts fonctionnaires exercent leurs fonctions et appliquer le principe de la rotation géographique. Une telle pratique serait en conformité avec les dispositions de la résolution 59/266 de l'Assemblée générale concernant la représentation équitable des États Membres aux postes de direction et de décision du Secrétariat et la nécessité de faire en sorte qu'aucun poste ne soit considéré comme le domaine réservé d'un État membre ou d'un groupe d'États et qu'aucun national d'un État membre ne succède à un national de ce même État à un poste de responsabilité élevée.

57. Il ne devrait pas être difficile d'appliquer le principe de répartition géographique équitable, conformément aux souhaits de l'Assemblée générale. Il faut envisager d'établir, au sein de l'Assemblée générale, une instance qui tienne les hauts fonctionnaires comptables de leurs actes et soit habilitée à prendre toutes mesures nécessaires si la volonté de l'Assemblée générale n'est pas exécutée. Il sera difficile de créer une telle instance sans l'appui des États Membres qui sont actuellement prédominants au sein du Secrétariat. Étant donné qu'ils critiquent eux-mêmes le système de gestion actuelle, ils devraient être ouverts à une telle mesure.

58. L'orateur constate avec préoccupation que les pays en développement sont sous-représentés aux échelons supérieurs du Secrétariat, alors que le montant de leurs quotes-parts continue pourtant d'augmenter. Il demande à connaître le montant des traitements et des prestations versés au personnel dans chaque pays. Ces paiements, ainsi que les sommes versées pour maintenir en place les bureaux et les services de l'ONU dans tel ou tel pays, font douter de la validité de l'argument selon lequel la représentation au sein du Secrétariat devrait être liée au montant de la contribution de chaque pays au budget de l'Organisation.

59. Aucune réforme ne sera possible sans un dialogue constant entre l'Administration et les représentants du personnel. Le fait que les représentants du personnel de New York ne participent pas aux consultations relatives

à la réforme suscite des doutes quant à la légitimité du processus et l'orateur appelle les deux parties à renouer le contact. Pour finir, il salue l'adoption de la politique de protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements et le travail accompli par l'Ombudsman, en dépit des ressources limitées dont il dispose.

60. **M. Vuong Dinh Van** (Viet Nam) dit que sa délégation apprécie le travail considérable qui a été accompli par le Secrétaire général pendant son mandat et note les résultats tangibles, quoique modestes, qui ont été obtenus sur le terrain de la réforme. Il espère que la création d'un Secrétariat mondial débouchera sur une plus grande harmonisation du système des Nations Unies et que les réformes aideront l'Organisation à faire face aux demandes complexes auxquelles elle devra répondre à l'avenir. En particulier, la réforme de la gestion des ressources humaines doit reposer sur les normes les plus exigeantes en matière de déontologie, d'équité, de transparence, de responsabilité et de comportement professionnel du personnel et de l'encadrement, ainsi que sur le respect de la diversité et de l'équilibre géographique.

61. Les conditions de travail et la formation du personnel doivent être améliorées. La mobilité est susceptible de créer davantage de possibilités pour l'ensemble des membres du personnel, mais les arrangements qui la régiront devront être les mêmes au Siège et dans les lieux d'affectation hors Siège et elle ne devra pas perturber le fonctionnement normal de l'Organisation.

62. La sous-représentation est une source de préoccupation pour de nombreux pays en développement. Pour ce qui est du Viet Nam, par exemple, seuls quatre des huit postes auxquels il pouvait théoriquement prétendre ont été pourvus, alors que quatre candidats vietnamiens attendent encore d'être recrutés quatre ou cinq ans après avoir réussi le concours national. La durée d'affichage des avis de vacance de poste, actuellement de 60 jours, ne doit certainement pas être réduite et les procédures de recrutement doivent être encore simplifiées afin que les candidats originaires de pays en développement aient toutes leurs chances. Il serait également utile pour le personnel relevant de la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national de se voir offrir la possibilité de travailler au Siège et dans d'autres lieux d'affectation afin de recevoir une formation leur permettant de devenir fonctionnaires internationaux.

63. **M<sup>me</sup> Makhumula** (Malawi) dit que le personnel de l'ONU doit être compétent, polyvalent et adaptable. Sa délégation applaudit donc le programme de réforme des ressources humaines du Secrétaire général, qui vise à rendre l'Organisation plus productive, flexible et axée sur les résultats. Elle se félicite de la politique d'organisation des carrières et d'appui décrite dans les rapports du Secrétaire général sur l'investissement dans le capital humain (A/61/255) et sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/61/228) et dit que les ressources budgétaires décrites par le Secrétaire général doivent être approuvées. Elle se déclare néanmoins préoccupée de constater qu'en dépit de certains progrès, les cibles fixées en matière de parité des sexes et de répartition géographique n'ont toujours pas été atteintes. La réalisation de ces objectifs est une priorité.

64. La mobilité contribuera à une plus grande intégration et à une meilleure compréhension entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège, mais elle ne doit pas être imposée au détriment de la mémoire institutionnelle. Le Secrétariat doit instaurer des pratiques de gestion du savoir qui préservent la continuité, la qualité du service et la mémoire institutionnelle. L'oratrice appuie la mise en place de trois types de contrats – à court terme, à durée limitée et de caractère continu – car cela permettra d'éliminer les inégalités existantes entre arrangements contractuels, mais précise que les États Membres devraient étudier avec soin le nouveau système afin que n'apparaissent pas de nouvelles inégalités.

65. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que sa délégation attache une grande importance à la mise en œuvre d'un ensemble de politiques efficaces et flexibles en matière de ressources humaines, qui permette au personnel de l'Organisation d'agir avec un rendement optimal. La réforme de la gestion des ressources humaines doit avoir pour résultats une efficacité accrue, l'utilisation plus rationnelle de ressources limitées, le recrutement en temps opportun du personnel qualifié nécessaire et une amélioration de la performance du Secrétariat.

66. Dans une large mesure, les propositions du Secrétaire général visent à renforcer le système d'organisation des carrières; en particulier, le personnel affecté au maintien de la paix pourra en bénéficier s'il est assujéti à des contrats relevant de la série 100. La délégation russe se demande cependant si cette approche est justifiée et si l'investissement dans la

formation d'un personnel polyvalent, en raison notamment de l'obligation de mobilité, au détriment de l'injection de « sang neuf » dans l'Organisation grâce au recrutement à l'extérieur de spécialistes hautement qualifiés, constitue le moyen le plus judicieux et le plus économique de doter l'ONU des moyens dont elle aura besoin pour faire face aux défis contemporains. Cette approche est en décalage par rapport aux pratiques modernes de la gestion des ressources humaines et à l'évolution rapide des besoins auxquels l'ONU doit satisfaire, en particulier dans le domaine du maintien de la paix. Aux yeux de la délégation russe, les réformes proposées représentent une entreprise très coûteuse dont les avantages pour les États Membres sont douteux.

67. En ce qui concerne la proposition visant à établir un certain nombre de postes permanents au titre des missions de paix, l'Assemblée générale devrait tenir compte des travaux de la CFPI sur l'harmonisation des conditions d'emploi hors Siège.

68. Bien que la délégation russe soit d'avis que les contrats d'embauche du personnel de l'ONU doivent inclure un engagement de mobilité et que le Secrétaire général a le droit de déplacer les fonctionnaires en fonction des besoins de l'Organisation, elle demeure préoccupée par la mise en place d'une politique de mobilité obligatoire, et donc par nature désorganisée, et ce même entre différentes catégories professionnelles. À cette préoccupation s'ajoute un manque de clarté quant à la définition du principe de mobilité et à son application, tant et si bien qu'on en vient à se demander si l'Organisation y gagnera en efficacité et à craindre que la politique en question entraîne des dépenses substantielles et injustifiées.

69. Si la proposition de lever les restrictions sur les mouvements entre catégories de personnel, d'une part, et entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège d'autre part, est empreinte d'une certaine logique, la délégation russe ne l'approuve pas pour autant. En premier lieu, cela signifie que des postes internationaux seront pourvus de façon injustifiable par du personnel recruté au plan local et donc sélectionné selon des règles entièrement différentes et doté de compétences et de qualifications très diverses. En second lieu, cela entraînera des dépenses importantes et pas toujours justifiées. Dans l'ensemble, les propositions du Secrétariat semblent avoir été motivées davantage par le désir de renforcer les garanties d'emploi et de dépenser davantage pour retenir le

personnel que par le souci d'améliorer la flexibilité, la productivité et les résultats de ce dernier. Il faut analyser de façon détaillée l'efficacité et l'applicabilité du système de sélection et d'affectation du personnel mis en place en 2002. En effet, ce système n'a pas permis d'insuffler des forces nouvelles à l'Organisation et son objectif principal est la consolidation d'un service de carrière. Au terme de cinq ans d'existence, il devrait être réexaminé avec l'appui de l'encadrement.

70. La délégation de la Fédération de Russie hésite également à appuyer les propositions visant à faire respecter de façon plus stricte le principe de la répartition géographique, car le Secrétariat semble avoir oublié que le système repose sur des fourchettes « souhaitables », qui sont déjà plus strictement appliquées au Secrétariat que nulle part ailleurs dans le système des Nations Unies. Le fait de mettre l'accent de façon excessive sur des considérations géographiques, mais sans tenir compte de la représentation géographique existante à certains niveaux ou dans certains départements, va à l'encontre de la satisfaction des besoins de l'Organisation en matière de sélection du personnel. Ainsi que la Haut-Commissaire aux droits de l'homme l'a elle-même fait observer, l'obligation pour le Haut-Commissariat de ne pourvoir les postes vacants aux classes P-2 et P-3 que sur la base des fichiers de lauréats des concours nationaux est un obstacle à une répartition géographique équilibrée et, pour paradoxal que cela puisse sembler, au recrutement de nationaux issus de pays en développement.

71. Si elle appuie l'idée d'une rationalisation du système de contrats de l'Organisation, la délégation russe aimerait obtenir l'assurance que les nouveaux engagements de caractère continu ne prendront pas la forme de contrats quasi permanents qui supplanteraient à terme le contrat à durée limitée, qui est, de son point de vue, l'instrument le plus adapté à la gestion des ressources humaines. Elle espère également obtenir davantage de détails quant à l'utilisation qui sera faite des fichiers de candidats dans le cadre du recrutement, à la proposition d'augmenter les dépenses consacrées à la formation du personnel et au programme de départs négociés qui a été proposé.

72. **M. Kodera** (Japon) dit qu'une bonne gestion des ressources humaines est le fondement de toute organisation. Bien que le système actuel pose de nombreuses difficultés, il fonctionne bien dans l'ensemble et a subi des modifications de temps à autre

en fonction des besoins. La politique de gestion des ressources humaines rejaillit directement sur la performance du personnel et une fois que la décision d'instituer des réformes aura été prise, il ne sera pas possible de revenir en arrière. Il convient donc d'examiner en détail le système actuel avant de donner quelque suite que ce soit aux propositions du Secrétaire général.

73. La délégation japonaise apprécie les efforts consentis par le Secrétariat pour consulter le personnel et ses représentants pendant l'élaboration des réformes proposées. Tout changement doit être mis en place avec le plus de souplesse possible. L'orateur regrette donc que le Syndicat du personnel de New York, qui devrait être au centre des consultations, ne participe pas à ce processus. Les groupes représentatifs du personnel et l'Administration doivent renouer le contact dans le but de parvenir à un résultat constructif.

74. Commentant le rapport du Secrétaire général sur l'investissement dans le capital humain (A/61/255), il dit que les mesures prises pour accélérer les procédures de recrutement et de sélection sont importantes, mais qu'elles doivent être compatibles avec les principes d'une gestion avisée. Il demande des éclaircissements quant à la manière dont on déterminera si les candidats présélectionnés correspondent aux compétences associées à des postes spécifiques. Les critères de sélection, notamment géographiques, en vigueur dans le cadre du système actuel, ont leur raison d'être. La délégation japonaise émettra des réserves importantes si le Secrétaire général cherche à supprimer les critères géographiques du système de sélection des fonctionnaires.

75. Le représentant du Japon se demande quelles répercussions auront les nouveaux arrangements contractuels proposés, à savoir l'instauration d'un type unique d'engagement régi par le même règlement du personnel, sur la méthode de calcul des fourchettes souhaitables pour la répartition géographique du personnel dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, énoncée dans la résolution 42/220 A de l'Assemblée générale. La CFPI n'a pas envisagé cette approche de l'amélioration des conditions d'emploi offertes au personnel des lieux d'affectation hors Siège. Les nouveaux arrangements proposés devront donc être examinés dans le détail, afin qu'un équilibre approprié soit assuré sur le plan de la rémunération entre les divers organismes appliquant le régime commun.

76. La proposition visant à harmoniser les conditions d'emploi offertes au personnel des lieux d'affectation hors Siège nécessite elle aussi d'être examinée plus en détail. Il existe des différences majeures entre le nombre de fonctionnaires travaillant pour les opérations de paix et le nombre de ceux qui travaillent dans d'autres organismes appliquant le régime commun. L'orateur se demande comment de nombreux fonctionnaires internationaux travaillant pour les missions de paix et leur famille pourront être logés dans le port d'attache administratif qui leur sera proposé sans que soit renforcée considérablement la capacité de gestion dans ces endroits. Avant de statuer sur cette question importante, la Commission devrait attendre le rapport de la CFPI, qui sera soumis au printemps prochain.

77. La délégation japonaise se demande pourquoi il serait nécessaire de créer 2 500 postes civils permanents dans le cadre des opérations de paix, quel avantage présenterait un tel système pour l'Organisation ou pour les membres du personnel concernés et sur quelle base a été choisi le nombre de 2 500. Toute initiative de ce type devra être évaluée de façon globale, en tenant compte du fait que les effectifs des missions en cours sont pour partie recrutés sur le plan international et pour partie sur le plan local.

78. Les États Membres et le Secrétariat doivent redoubler d'efforts pour améliorer la répartition géographique. L'encadrement doit s'employer à atteindre les cibles géographiques fixées et le Bureau de la gestion des ressources humaines doit être plus vigilant et s'assurer que les décisions concernant le recrutement et la promotion sont prises dans le respect du principe de la répartition géographique. Le représentant du Japon se réjouit donc des propositions visant à rationaliser la filière de recrutement rapide et à renforcer l'autorité du Bureau à cet égard.

79. La mobilité et l'organisation des carrières sont des aspects importants de la gestion des ressources humaines. Le grand nombre de départs à la retraite prévus dans les prochaines années devrait inciter le Secrétariat à accélérer l'élaboration d'une politique visant à améliorer la gestion. Le représentant du Japon met cependant en garde contre l'idée d'investir à l'excès dans l'organisation des carrières, laissée dans le passé à la discrétion des membres du personnel eux-mêmes, car cela représenterait un changement d'orientation radical. La mobilité et l'organisation des carrières doivent être étroitement coordonnées; quant

aux cibles et aux plans de travail, ils doivent être établis suffisamment à l'avance pour éviter tout problème.

80. **M. Sadouk** (Maroc) se félicite des efforts menés par le Secrétaire général pour améliorer la gestion des ressources humaines, afin de permettre à l'Organisation de mieux répondre aux défis de l'avenir. S'il est un domaine qui a besoin d'être réformé, c'est celui du recrutement, la procédure actuelle étant beaucoup trop complexe. Elle doit être simplifiée et le recrutement interne comme le recrutement à l'extérieur de l'Organisation doivent se faire de façon plus transparente. Le personnel de l'Organisation est son plus grand atout; afin de lui permettre de fournir les meilleurs résultats possibles, il faut investir davantage dans sa formation et mettre l'accent sur la déontologie, l'équité, la transparence et la responsabilisation. Bien qu'elle appuie le principe de mobilité entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège, qui constitue un moyen de promouvoir la flexibilité, la délégation marocaine estime que la mobilité doit être volontaire et non pas imposée. Il faudrait utiliser des mesures d'incitation pour l'encourager, dont puissent bénéficier tous les membres du personnel sans distinction.

81. Le représentant du Maroc se dit préoccupé par la sous-représentation des pays en développement et en transition au Secrétariat; il plaide pour des mesures novatrices, qui garantissent une répartition géographique plus équitable. Il estime en outre que davantage d'efforts doivent être faits en faveur du respect de la parité des sexes, y compris aux échelons supérieurs, et du recrutement de femmes issues de pays en développement. Enfin, il souligne la nécessité d'accorder une importance plus grande à la responsabilisation au sein de l'Organisation et dans le cadre de l'exécution de ses programmes.

82. **M. Safaei** (République islamique d'Iran) confirme que le personnel de l'Organisation est son plus grand atout; la réforme de la gestion des ressources humaines doit donc être une procédure continue visant à établir des responsabilités nettement définies et clairement hiérarchisées et à faire en sorte que soient appliquées les normes les plus exigeantes en matière de déontologie, de recherche de l'efficacité sur le plan de la gestion, de performance, de justice et de diversité. Il appuie les efforts menés par le Secrétaire général pour dynamiser le Secrétariat, afin de le préparer à relever les défis à venir.

83. Il est cependant préoccupé par l'incapacité du Secrétariat de maintenir une répartition géographique équitable et d'assurer la parité des sexes, en particulier aux échelons supérieurs. Il a été proposé de créer un service de recrutement qui aurait pour tâche d'atteindre ces objectifs spécifiques et relèverait directement des États Membres. Des consultations régulières entre ce service et les États Membres amélioreraient la responsabilisation et la transparence dans le cadre de la procédure de recrutement. Par ailleurs, si la procédure actuelle est effectivement trop lente, le représentant de l'Iran craint toutefois qu'une réduction de la durée d'affichage des avis de vacance de poste empêche des candidats issus de pays en développement de concourir pour ces postes sur un pied d'égalité avec les autres. Un autre moyen de gagner du temps consisterait à renforcer la coordination et la planification des autres phases de la procédure. En dernier lieu, le représentant de l'Iran se félicite de la mise en œuvre d'un programme de mobilité, qui constitue un moyen approprié de transférer des compétences à d'autres membres du personnel; le principe de mobilité doit toutefois être applicable à tous les membres du personnel à tous les niveaux, sans discrimination.

84. **M<sup>me</sup> Pataca** (Angola) dit que sa délégation attache une grande importance à la réforme de la gestion des ressources humaines, surtout si elle doit aboutir à une meilleure répartition géographique dans le cadre du recrutement. Elle se félicite de l'instauration d'un nouveau système de gestion des ressources humaines, qui tiendra l'encadrement et le personnel comptables de l'application des principes suivants : recrutement et organisation des carrières sur la base du mérite, respect des mandats touchant la répartition géographique, la parité des sexes et la déontologie.

85. La responsabilité et la transparence, tout comme la définition claire des responsabilités des organes centraux de contrôle, sont des facteurs importants dans le cadre de la procédure de recrutement et de sélection du personnel, qu'il faut continuer de suivre de près. Une fois que les postes à pourvoir ont été identifiés, il ne faut pas prolonger inutilement l'attente des candidats aptes à postuler pour ces postes. Bien que le système Galaxy présente certains avantages, il faut encore l'améliorer afin qu'il soit possible de gérer plus efficacement le grand nombre de candidats. En dépit des efforts consentis par l'Organisation pour régler la question des pays non représentés et sous-représentés,

le problème persiste. Les mesures prises dans le cadre de la réforme doivent aboutir à ce qu'il ne soit plus possible que certains candidats bénéficient d'un traitement préférentiel. Le grand nombre de départs en retraite prévus au cours des trois années à venir devrait ouvrir de nouvelles possibilités aux candidats des pays non représentés ou sous-représentés.

86. La planification et la coordination sont deux axes essentiels de l'amélioration du recrutement. Compte tenu des désavantages dont pâtissent les pays non représentés et sous-représentés en termes d'accès aux technologies de la communication et de diffusion de l'information en temps opportun, il faut réfléchir comme il se doit à la question de la durée d'affichage des avis de vacance de poste. La délégation angolaise n'approuve pas la proposition tendant à réduire cette durée.

87. L'Angola appuie la proposition du Secrétaire général de concevoir des programmes dont l'objet soit la prise en compte systématique de la parité des sexes aux échelons supérieurs et intermédiaires, ainsi que ses propositions visant à promouvoir la parité des sexes parmi les agents des services généraux et à les sensibiliser à la diversité et au multiculturalisme. Dans plusieurs de ses résolutions, l'Assemblée générale s'est dite préoccupée par l'absence de chaîne hiérarchique clairement définie à l'ONU. Le système actuel, fragmenté, est difficile à comprendre et n'est mis en œuvre que partiellement. Il est donc essentiel de faire mieux respecter le principe de responsabilité effective avant de déléguer davantage d'autorité encore aux décideurs.

*La séance est levée à 13 heures.*