



Assemblée générale

Distr. générale
14 novembre 2012
Français
Original : anglais

Soixante-septième session
Point 135 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général dont les titres sont donnés ci-après :

- a) Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines : vers un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et adaptables (A/67/324);
- b) Grandes lignes de la réforme de la gestion des ressources humaines : vers un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et polyvalents (A/67/324/Add.1);
- c) Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/67/329);
- d) Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et vacataires (A/67/329/Add.1);
- e) Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 (A/67/171 et Corr.1);
- f) Modification du Règlement du personnel (A/67/99);
- g) Activités du Bureau de la déontologie (A/67/306).

2. Le Comité consultatif était aussi saisi, pour information, des rapports du Corps commun d'inspection intitulés « Gestion du congé de maladie dans les organismes du système des Nations Unies » (A/66/337), « Relations entre le personnel et l'Administration à l'Organisation des Nations Unies » (A/67/136) et « Examen des services médicaux des organismes des Nations Unies » (A/67/327), ainsi que des observations y relatives du Secrétaire général et du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (A/67/337/Add.1, A/67/136/Add.1 et A/66/327/Add.1). À cette occasion, il a rencontré des



représentants du Secrétaire général, qui lui ont donné des précisions et des renseignements supplémentaires. Il a également rencontré, à leur demande, des représentants du Syndicat du personnel de l'ONU et, par visioconférence, ceux du personnel des missions et des bureaux hors Siège, des commissions régionales et des offices de Genève et de Nairobi.

3. Les sections II et III du présent rapport portent sur le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines : vers un corps mondial de fonctionnaires dynamiques et adaptables » (A/67/324) et son additif sur la mobilité (A/67/324/Add.1). Les sections IV à VII portent sur les autres rapports, énumérés aux alinéas c) à g) du paragraphe 1 ci-dessus.

II. Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines

4. Le rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/67/324 s'inscrit dans le prolongement de la vue d'ensemble présentée dans son précédent rapport sur la question (A/65/305 et Add.1 à 4). Le Secrétaire général y donne les grandes lignes des réformes en cours, ou déjà réalisées, de la gestion des ressources humaines depuis les décisions prises par l'Assemblée générale à ses soixante-troisième et soixante-cinquième sessions (résolutions 63/250 et 65/247). Il y présente aussi ce qu'il pense devoir être les prochaines étapes du processus de réforme (voir tableau 1 du rapport, qui fait le point du chemin parcouru jusqu'en août 2012, et le tableau 2, qui donne des indications sur les prochaines étapes).

5. Le Secrétaire général indique au paragraphe 6 de son rapport que l'objectif fondamental des réformes successives de la gestion des ressources humaines est d'aboutir à une Organisation mieux armée pour s'acquitter des mandats qui lui sont confiés, grâce au caractère réellement mondial de son corps de fonctionnaires, au dynamisme de ceux-ci et à leur faculté d'adaptation. **Tout en ne niant pas que le Secrétaire général continue de s'efforcer de régler les problèmes soulevés par l'Assemblée générale dans ses résolutions 63/250 et 65/247, le Comité consultatif estime qu'il reste beaucoup à faire. De plus, il trouve que la vue d'ensemble aurait gagné à comporter une analyse de la question de savoir si les mesures de réforme mises en œuvre jusqu'à présent, en particulier la simplification du régime des engagements, produisent les avantages escomptés. Il faudrait que l'Assemblée soit mieux renseignée sur cette question lorsqu'elle examinera le rapport du Secrétaire général.**

Régime des engagements

6. Aux paragraphes 16 à 19 de son rapport, le Secrétaire général indique que, depuis que l'Assemblée générale a adopté la résolution 65/247, par laquelle elle a fixé les modalités de l'octroi des engagements continus dans le cadre du nouveau régime, le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH) a mis au point le cadre réglementaire qui régit l'examen annuel de la question de l'attribution d'engagements continus compte tenu des quotas découlant de la quantité de postes à pourvoir (voir la circulaire ST/SGB/2011/9 du Secrétaire général et l'instruction administrative ST/AI/2012/3), ainsi qu'un outil électronique, Inspira, qui doit servir à administrer ces engagements. Au paragraphe 20, le Secrétaire général dit que le

premier passage en revue de ce projet doit être lancé fin 2012, une fois terminé l'examen unique de la liste des fonctionnaires remplissant les conditions pour se voir attribuer un engagement permanent.

7. En ce qui concerne ledit examen unique, il est indiqué dans le tableau 1 du rapport qu'au 23 juillet 2012, 99 % des fonctionnaires remplissant les conditions (4 111 personnes) avaient reçu un engagement permanent. Dans son rapport sur la composition du Secrétariat, le Secrétaire général dit qu'à la suite de cette opération, le pourcentage de fonctionnaires titulaires d'engagements permanents ou continus est passé de 11 % à 17 % (A/67/329, tableau 2). S'étant renseigné, le Comité consultatif a été informé que, si l'augmentation du nombre d'engagements permanents n'avait pas d'incidence financière sur le plan des prestations et avantages, en revanche les montants des indemnités de licenciement et des périodes de préavis à rémunérer au profit des titulaires d'engagements permanents ou continus étaient plus élevés que dans le cas des titulaires d'engagements de durée déterminée. **Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de surveiller le niveau des dépenses d'indemnité de licenciement et de rémunération au titre du préavis et de signaler, dans son analyse des avantages tirés à ce jour de son plan de réformes, tout écart par rapport aux ordres de grandeur antérieurs (voir par. 5 ci-dessus).**

Planification des effectifs

8. Il est arrivé à plusieurs reprises au Comité consultatif d'appeler l'attention sur le fait que la planification des effectifs devait être faite systématiquement (voir A/63/526, par. 9, et A/65/537, par. 9), et l'Assemblée générale a demandé, dans sa résolution 66/246, qu'une stratégie de planification de la relève soit définie pour tous les services du Secrétariat. Dans le rapport présentant une vue d'ensemble de la réforme, le tableau 3 donne un condensé des stratégies de planification de la relève adoptées comme suite à cette demande, et il est indiqué, au paragraphe 22, que ces stratégies portent principalement sur des domaines où la relève peut être assurée par recrutement de candidats présélectionnés.

9. On lit dans le tableau 3 du rapport que, pour la plupart des postes autres que du personnel de terrain, la prévision des départs en retraite est le principal outil stratégique de planification de la relève. Dans le même ordre d'idées, il est indiqué au paragraphe 23 qu'une prévision à cinq ans des départs à la retraite a été effectuée pendant la période considérée et qu'il en est ressorti qu'en moyenne 681 fonctionnaires (soit 1,8 % de l'effectif total) partiraient à la retraite chaque année.

10. À propos d'une question connexe, le Secrétaire général indique, aux paragraphes 24 et 25 de son rapport, que, bien que le recrutement des remplaçants de fonctionnaires prenant leur retraite soit généralement lancé au moins six mois à l'avance, les postes libérés sont rarement pourvus au départ de leur titulaire, parce que le remplaçant, même quand il a déjà été choisi, n'a pas encore été installé dans ses fonctions. Il a donc été décidé de lancer le recrutement des remplaçants de fonctionnaires prenant leur retraite 12 mois avant le départ de ceux-ci, au lieu de six. **Le Comité consultatif s'en félicite et compte que cela évitera que les postes libérés par des fonctionnaires partant à la retraite soient pourvus avec retard.**

11. La place d'Inspira et d'Umoja dans la planification des effectifs est abordée brièvement aux paragraphes 29 et 30 du rapport sur la réforme. Il est indiqué que les codes emploi, qui font le lien entre postes à pourvoir, d'une part, et les candidatures

et listes d'aptitude, de l'autre, sont le pivot du système Inspira et seront aussi beaucoup utilisés par Umoja, le progiciel de gestion intégré. D'après le Secrétaire général, la prolifération de ces codes rend l'information sur le personnel particulièrement difficile à analyser correctement; aussi un projet de nettoyage des données a-t-il été entrepris pendant la période considérée, qui a permis, par rationalisation et normalisation, de ramener le nombre de codes d'environ 7 000 à quelque 2 000. Le Comité consultatif formule d'autres observations sur Inspira aux paragraphes 37 à 38 ci-après.

12. Le Comité consultatif insiste sur le fait qu'une planification des effectifs bien faite doit tenir compte de la nécessité de pourvoir les postes déjà vacants ou qui vont le devenir en y nommant, après avoir mis en concurrence des candidats tant internes qu'externes, des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Tout en prenant note de ce qui a été fait au cours de la période considérée pour améliorer la planification des effectifs, et tout en sachant que les besoins en effectifs de l'Organisation dépendent de mandats qui peuvent être difficiles à prévoir, le Comité consultatif pense que l'on pourrait en faire davantage pour répondre à l'observation qu'il a faite précédemment, selon laquelle il y a des possibilités d'amélioration des prévisions concernant les grands groupes professionnels (personnel linguistique, d'administration, des finances, de sécurité et des affaires politiques et économiques, par exemple), y compris en ce qui concerne le nombre de fonctionnaires et les combinaisons de compétences nécessaires (voir A/65/537, par. 9). À son avis, l'établissement des prévisions pourrait être facilité par l'achèvement de la mise en service d'Inspira et d'Umoja et par le nettoyage des données relatives aux ressources humaines qui l'accompagne.

13. D'autre part, le Comité consultatif considère que la réussite de la mise en œuvre d'une politique de mobilité, quelle qu'elle soit, sera largement subordonnée à l'amélioration de la prévision des besoins en effectifs, car les décisions concernant les lieux où les fonctionnaires seront le mieux placés pour servir l'Organisation ne peuvent être prises que si les besoins sont clairement définis. Le Comité compte donc que le Secrétaire général donnera dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines des renseignements détaillés sur les mesures prises pour renforcer la planification des effectifs.

Sélection et recrutement

14. Dans sa résolution 65/247, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de procéder à une étude approfondie de l'ensemble du processus de recrutement en vue d'en réduire la durée totale et d'atteindre l'objectif consistant à la ramener à 120 jours. Comme suite à cette demande, le Bureau de la gestion des ressources humaines a créé un plan de suivi assignant la responsabilité de chaque étape du processus de recrutement à une partie prenante appropriée et définissant des objectifs pour chaque étape (A/67/324, par. 32). Le tableau 4 du rapport présente les données obtenues en appliquant ce plan.

15. Le Secrétaire général indique qu'il a été constaté, à l'issue de l'examen du processus de recrutement, que, s'il ne s'agissait pas de recruter un candidat présélectionné, auquel cas cela prenait presque deux fois moins longtemps, la sélection durait en moyenne 171 jours, sans compter la période de publicité, dont la durée se situe entre 15 et 60 jours. En 2011, cette moyenne s'est établie à 170 jours.

Le Secrétaire général dit que le principal bouchon est l'étape 2, celle des recommandations, pour laquelle les responsables qui ont un poste à pourvoir prennent en moyenne 112 jours, alors que l'objectif est de 40 jours (ibid., tableau 4 et par. 35). En réponse à sa question, le Comité consultatif a été informé qu'un poste à pourvoir au Secrétariat attirait en moyenne 142 candidatures.

16. Le Secrétaire général indique que le Bureau de la gestion des ressources humaines a pris pour accélérer les recrutements des mesures qui sont décrites au paragraphe 34 de son rapport. En particulier, pour réduire la durée de l'étape 2 de la sélection, les responsables qui recrutent et les services administratifs ont tous reçu une formation et des consignes destinées à garantir qu'ils consacrent assez de temps à des activités d'évaluation, et la méthode de la liste longue et de la liste courte a été instituée pour alléger leur charge de travail en les aidant à faire le tri entre les candidats qui ne correspondent qu'aux critères de base de ceux qui présentent aussi les qualifications souhaitées.

17. Le Comité consultatif prend note des efforts faits par le Secrétaire général pour désigner la personne ou l'entité responsable de chaque étape du recrutement, calculer le temps que prend chaque étape et savoir où se trouvent les goulets d'étranglement, ainsi que des mesures de portée limitée qui ont été prises à ce jour pour régler les problèmes. Il trouve préoccupant que l'objectif de 120 jours comme délai de recrutement n'ait toujours pas été atteint, et regrette que les gains d'efficacité attendus de la mise en service d'Inspira et du perfectionnement du mode de fonctionnement des organes centraux de contrôle (voir A/65/537, par. 12) n'aient pas eu pour résultat de réduire le temps mis à pourvoir les postes vacants. Notant que les responsables qui recrutent mettent en moyenne 112 jours à recommander un candidat, alors que l'objectif est de 40 jours, le Comité constate que ce délai ne pourra être réduit sensiblement que si l'on s'attaque à ce qui en est la cause et si ceux qui en sont responsables sont contraints à rendre des comptes. Il recommande donc à l'Assemblée de prier le Secrétaire général de chercher à savoir ce qui cause ces délais, à chaque étape du processus. Il faudrait qu'il rende compte du résultat de ce travail dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, en proposant des mesures susceptibles de permettre de régler les problèmes recensés.

Suivi du comportement professionnel

18. Les mesures prises ou envisagées pour renforcer le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires de l'ONU sont exposées aux paragraphes 38 à 55 du rapport du Secrétaire général. Celui-ci indique notamment que la formation au suivi du comportement professionnel est devenue obligatoire pour tous les membres de la direction et de l'encadrement en 2011, et que le programme d'accueil des nouvelles recrues et des jeunes administrateurs comprend des séances sur la question. D'autre part, le module e-Performance d'Inspira a été mis en place mondialement en avril 2012. D'après le Secrétaire général, ce système sera un bien pour l'Organisation, car une fois relié aux modules de gestion de la formation et des effectifs d'Inspira, il permettra de faire rapidement le lien entre les domaines où des progrès sont à faire et les possibilités de formation. Le Secrétaire général indique à ce propos qu'en raison de la relative lenteur avec laquelle il a démarré, le mécanisme de retour d'information à notateurs multiples du projet pilote e-Performance n'a pas encore été mis en place à l'échelon mondial, car on attend d'avoir pu étudier les enseignements de la phase expérimentale.

19. Sur la question de la récompense des résultats exceptionnels, le Secrétaire général dit que le groupe de travail du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel sur le suivi du comportement professionnel a élaboré un système permettant de saluer et de récompenser le mérite, inspiré du système de suivi du comportement professionnel de la Commission de la fonction publique internationale et des pratiques optimales des organismes, fonds et programmes des Nations Unies. Le Comité consultatif, ayant obtenu que ce système lui soit communiqué, a été informé qu'il était conçu de façon à créer dans l'Organisation une ambiance d'appréciation du mérite susceptible d'encourager les très bonnes performances, d'aider à retenir les éléments qui ont de bonnes dispositions et promouvoir les valeurs de l'Organisation. L'accent était mis sur les moyens de saluer le mérite que cela prenne une forme officielle : compliments, signes d'approbation, offre de possibilités de développement des aptitudes personnelles, fêtes et manifestations d'intérêt de la hiérarchie; parallèlement, il était proposé de créer des systèmes de récompenses locaux.

20. En ce qui concerne les fonctionnaires dont les résultats sont insuffisants, le Secrétaire général explique aux paragraphes 44 et 45 de son rapport sur la réforme que le dispositif de détection de la sous-performance et les moyens de corriger les défaillances sont exposés dans l'instruction administrative ST/AI/2010/5 et Corr.1. Il y est établi que si les résultats du fonctionnaire ne s'améliorent pas grâce à des mesures telles qu'une aide psychologique, une mutation, un complément de formation ou l'établissement d'un plan d'amélioration des résultats avec dates à respecter, des mesures administratives telles que le non-renouvellement ou l'annulation de l'engagement ou le non-versement d'une augmentation périodique peuvent être prises. Il est indiqué en outre que, pour le moment, le programme de formation au suivi du comportement professionnel dont il est question au paragraphe 18 ci-dessus est le principal mécanisme dont on dispose pour faire que les responsables hiérarchiques soient convenablement armés pour sanctionner la sous-performance.

21. Il a été répondu aux questions du Comité consultatif qu'il était très rare qu'une augmentation périodique soit déniée pour cause d'insuffisance de la performance. D'autre part, le tableau suivant a été communiqué au Comité; il donne le nombre de membres du personnel ayant reçu l'appréciation « résultats partiellement conformes à ceux attendus » ou « résultats non conformes à ceux attendus » qui ont été sanctionnés au cours des cinq dernières périodes d'évaluation.

Tableau 1
**Cas de sous-performance et sanctions imposées
(cinq dernières périodes d'évaluation)**

<i>Cas de sous-performance et sanctions prises</i>	<i>Période de notation</i>				
	<i>2007-2008</i>	<i>2008-2009</i>	<i>2009-2010</i>	<i>2010-2011</i>	<i>2011-2012</i>
Nombre de fonctionnaires					
Notés « résultats partiellement conformes »	183	169	281	337	166
Notés « résultats non conformes »	12	18	28	28	12
Licenciés	3	1	0	2	1

Cas de sous-performance et sanctions prises	Période de notation				
	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Mutés	0	0	1	0	0
Démissionnaires	0	0	1	0	0
Nombre de procédures d'objection ^a	n.d.	n.d.	n.d.	36	17
Répartition géographique					
Bureaux centraux (New York, bureau hors Siège et commissions régionales)	85	86	129	127	92
Missions	110	101	180	238	86

^a Les procédures d'objection sont recensées manuellement; les données présentées sont arrêtées au 21 septembre 2012 et ne représentent que la moitié des bureaux, départements et missions.

22. En réponse aux questions du Comité consultatif, il lui a été indiqué qu'il y avait plusieurs raisons pour expliquer pourquoi la mauvaise qualité des résultats était aussi rarement sanctionnée : nécessité de se plier, comme le veulent les directives régissant la gestion de la performance, aux impératifs d'une procédure régulière, et temps nécessaire pour le faire; existence de toute une série de mesures comme l'établissement et l'exécution d'un plan de mise à niveau, qui doivent être imposées avant que des sanctions puissent être prises; fait que la privation d'augmentations périodiques est facultative. Les chiffres donnés ci-dessus illustraient le fait que le problème de la sous-performance avait besoin d'être sérieusement repensé dans l'Organisation. À cette fin, le groupe de travail du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel sur le suivi du comportement professionnel étudiait les moyens de réviser la politique en la matière de façon à ce qu'on comprenne mieux quels sont les étapes à suivre en cas d'insuffisance des résultats.

23. Le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution 65/247, l'Assemblée générale a souligné qu'un système d'évaluation et de notation crédible, juste et pleinement opérationnel était indispensable pour que la politique de gestion des ressources humaines puisse être appliquée efficacement. **Le Comité consultatif note que le Secrétaire général continue de s'efforcer de donner suite à la demande de l'Assemblée générale, qui a souhaité qu'il continue d'élaborer des mesures visant à renforcer le système d'appréciation des résultats et de les mettre en œuvre, et se félicite en particulier de l'élaboration du système de reconnaissance et de récompense du mérite dont il a été question au paragraphe 19 ci-dessus. Il engage vivement le Secrétaire général à continuer d'avancer dans cette voie.**

24. **En revanche, le Comité consultatif s'inquiète des faiblesses qui ont été relevées dans le système actuel de sanction de l'insuffisance des résultats et qui pourraient nuire à la productivité et compromettre la capacité du Secrétariat d'exécuter les mandats que l'Assemblée générale lui a confiés. Il recommande à celle-ci de prier le Secrétaire général de prendre d'urgence toutes les mesures voulues pour corriger ces faiblesses, en particulier en accélérant les travaux que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel mène sur le suivi du comportement professionnel, et de lui rendre compte, dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, des résultats obtenus.**

25. Dans le même ordre d'idées, le Comité consultatif rappelle que, dans son rapport sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Secrétaire général indique que celui-ci a constaté que la plus importante de toutes les questions transversales était celle de la gestion des performances. En effet, bien des problèmes de sélection, d'évolution de carrière et de départs de fonctionnaires sont le résultat de manquements antérieurs dans la gestion de la performance. Ayant posé des questions, le Comité a été informé que le système d'appréciation du comportement professionnel avait de réelles incidences sur la situation contractuelle des fonctionnaires. Le rapport fait ressortir le fait que l'évaluation des résultats a des conséquences pour les fonctionnaires de l'Organisation, particulièrement dans les cas de dégraissage ou de compression des effectifs (A/67/172, par. 107 à 131). Le Comité rappelle à ce propos qu'en vertu de la résolution 65/247 de l'Assemblée générale, un engagement continu ne peut être accordé que si, entre autres conditions, l'intéressé a obtenu au moins la mention « résultats conformes à ceux attendus » dans ses quatre plus récents rapports d'évaluation du comportement.

Formation et organisation des carrières

26. Dans son rapport sur la réforme, le Secrétaire général insiste sur l'importance stratégique que prennent la formation et l'organisation des carrières si l'on veut bâtir un corps de fonctionnaires à caractère mondial, dynamique et doté d'une bonne capacité d'adaptation, et il indique que, sur les 10 dernières années, le programme de formation de l'Organisation s'est considérablement développé, offrant au personnel tout un éventail de possibilités d'acquisition de capacités de gestionnaire et de chef, d'amélioration des aptitudes en matière de communication et de règlement de conflits, de renforcement des capacités de gestion des ressources humaines et financières et d'acquisition de compétences techniques (A/67/324, par. 56 et 57).

27. Il est indiqué que les crédits ouverts au budget ordinaire de l'exercice biennal 2012-2013 pour le Bureau de la gestion des ressources humaines aux fins du financement des programmes de formation s'élève à 23,2 millions de dollars. D'après le Secrétaire général, ce montant représente moins de 2 % des dépenses de personnel, ce qui est un minimum, si l'on se réfère aux pratiques optimales. Intrigué, le Comité consultatif a appris que l'objectif de 2 % fixé d'après les pratiques optimales était conforme à plusieurs études des secteurs public et privé portant sur les questions de la formation et des pratiques optimales. À sa demande, il a reçu le tableau ci-après, qui porte sur l'ensemble des ressources consacrées à la formation au cours de l'exercice biennal 2012-2013, toutes sources de financement confondues, c'est-à-dire le budget ordinaire, le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, les budgets des différentes opérations et les ressources extrabudgétaires.

Tableau 2
Crédits ouverts pour la formation: exercice biennal 2012-2013

(En milliers de dollars des États-Unis)

	<i>Dépenses de personnel, y compris le personnel temporaire (autre que pour les réunions)</i>	<i>Sommes consacrées à la formation</i>	<i>Dépenses de formation en pourcentage de l'ensemble des dépenses de personnel</i>
Budget ordinaire	2 740 273,9 ^a	33 651,5	1,23
Compte d'appui	427 005,2 ^b	8 897,6	2,08
Missions de maintien de la paix (y compris Base de soutien logistique des Nations Unies et Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie)	2 850 677,6 ^b	40 225,3	1,41
Total partiel	6 017 956,7	82 774,4	1,38
Ressources extrabudgétaires	3 408 570,1	6 273,3	0,18
Total	9 426 526,8	89 047,7	0,94

^a Traitements nets après déduction des contributions du personnel.

^b Dépenses prévues pour l'exercice 2012/13, extrapolées sur deux ans.

Vu l'importance des ressources consacrées à la formation, le Comité consultatif compte que les dépenses continueront d'être contrôlées de près [voir aussi les observations du Comité sur la formation dans les opérations de maintien de la paix (A/66/779, par. 25 et 26)].

28. Le progrès réalisé au cours de la période considérée dans le domaine de la formation et de l'organisation des carrières fait l'objet des paragraphes 59 à 63 du rapport. On y lit, en particulier, que l'examen du référentiel de compétences est achevé. Le Secrétaire général explique que cette étude a été entreprise pour faire en sorte que les compétences correspondent aux besoins présents et à venir de l'Organisation, compte tenu des comportements qui se sont révélés des éléments indispensables si l'on voulait un corps de fonctionnaires à caractère réellement mondial, dynamique et doté d'une bonne faculté d'adaptation. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a reçu des informations supplémentaires sur le déroulement de l'étude, qui était conçue de façon à savoir ce que pensaient tous les fonctionnaires, membres de la direction et hauts fonctionnaires et à tirer des idées des référentiels utilisés dans les autres organismes, fonds et programmes. On lui a également remis un exemplaire du projet de référentiel de compétences révisé, qui doit être promulgué après que des consultations auront été tenues dans tout le Secrétariat, début 2013.

29. En ce qui concerne en particulier la formation d'administrateurs et de chefs, le Secrétaire général dit dans son rapport que, fin 2012, 1 900 fonctionnaires P-4 ou P-5 auront suivi et terminé les programmes améliorés en 2009, de même qu'environ 440 fonctionnaires de rang D-1 et D-2. En réponse à sa question, le Comité consultatif a appris que le coût moyen de ces stages de cinq jours s'élevait à 3 913 dollars par participant, auxquels s'ajoutaient 1 145 dollars, en moyenne, de frais de logement. Les frais de voyage des fonctionnaires P-4 et P-5 étaient faibles, car les stages avaient lieu dans tous les principaux lieux d'affectation, mais ceux des D-1 et D-2,

dont le programme n'était offert qu'à New York et Genève, atteignaient environ 10 000 dollars par personne. En 2012, à ce jour, 360 000 dollars ont été dépensés pour les voyages des fonctionnaires D-1 et D-2 se rendant au stage de renforcement des qualités de chef.

30. Le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution 66/246, l'Assemblée générale a souligné que la plus grosse part des ressources dégagées pour les besoins de la formation devait aller à l'élaboration et l'animation de stages et que les dépenses accessoires, notamment les frais de voyage, devaient être tenues le plus bas possible. **Tout en appréciant la formation à sa juste valeur, le Comité consultatif recommande que les fonctionnaires ne soient autorisés à se rendre hors de leur lieu d'affectation pour assister à un stage portant sur les compétences de gestionnaire ou les qualités de chef que s'il est possible de démontrer que c'est la solution la plus rationnelle, économiquement.**

31. Le Comité consultatif note à ce propos que ses recommandations concernant les normes régissant les déplacements effectués en avion pour participer à des activités d'apprentissage ou de formation sont énoncées dans son rapport, dont l'Assemblée générale est actuellement saisie, sur l'efficacité et l'efficience des ressources consacrées au transport aérien (A/66/739).

32. Le Comité consultatif s'est aussi renseigné afin de savoir ce que le Secrétaire général avait fait pour mesurer les effets des programmes de formation sur la performance des fonctionnaires. Il lui a été répondu que tous les programmes et toutes les activités d'acquisition de savoir formellement organisés étaient évalués en fonction des réactions immédiates des participants concernant leur utilité pour le travail de l'intéressé et l'intention que celui-ci a ou non d'appliquer le savoir et les compétences qu'il y a acquis. D'autre part, plusieurs programmes, par exemple ceux, mentionnés plus haut, d'acquisition de compétences administratives ou de qualités de chef, faisaient l'objet d'évaluations, plus détaillées et systématiques quant aux effets produits, effectuées au moyen de la méthode du « rendement sur investissement » approuvée et recommandée par l'École des cadres du système des Nations Unies. Il a été indiqué au Comité que, dans l'ensemble, les résultats de ces évaluations avaient été très encourageants et permettaient de supposer que le rendement sur l'investissement de l'Organisation était positif.

33. Le Secrétaire général donne, aux paragraphes 64 à 66 de son rapport, un aperçu de ce qui doit être fait au cours des périodes sur lesquelles porteront son prochain rapport et les suivants. Il indique notamment qu'une étude des programmes de formation et de perfectionnement de l'Organisation est actuellement en cours de démarrage, l'objectif étant de renforcer le lien direct qui existe entre apprentissage et organisation des carrières et de fixer une stratégie mondiale permettant d'offrir à un personnel devenant plus mobile un soutien en matière d'acquisition de connaissances et d'aptitudes. Le Comité note que cela amènera à réviser de manière sensible la stratégie approuvée en la matière, en 2011, par le Conseil consultatif de l'ONU pour la formation. **Le Comité consultatif compte sur le Secrétaire général pour rendre compte des résultats de cette étude dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines. Toute révision de la stratégie doit être soumise, pour examen, à l'Assemblée générale.**

34. Au paragraphe 66 du rapport, il est indiqué que le Bureau de la gestion des ressources humaines mettra en service en 2013, dans toute l'Organisation, un module Inspira de gestion de la formation dont les avantages attendus sont la

simplification de l'administration de la formation, le regroupement des contenus et supports pédagogiques et une amélioration du suivi de la formation, y compris l'objectif, fixé dans le cadre de la politique de formation et de perfectionnement de l'Organisation, consistant à ce que chaque fonctionnaire reçoive cinq jours de formation par an. S'étant renseigné sur ce dernier point, le Comité consultatif a été informé que la capacité du Secrétariat de suivre et de contrôler le parcours de chaque fonctionnaire, sur le plan de la formation, avait été limitée, jusqu'à présent, par l'absence d'un progiciel de gestion de la formation.

35. Le Comité consultatif rappelle qu'il a déjà appelé l'attention sur l'absence d'une méthode et d'un système de contrôle permettant d'évaluer les résultats de la formation dans les opérations de maintien de la paix et les secteurs connexes et de savoir si les fonctionnaires reçoivent la formation dont ils ont besoin ou si, au contraire, certains d'entre eux reçoivent une formation qui ne correspond pas à leurs besoins, ou suivent plusieurs stages qui sont sans rapport avec le domaine dans lequel ils exercent leurs responsabilités (voir notamment A/56/941, par. 30; A/59/736, par. 76 et 77; et A/65/743, par. 137). **Le Comité des commissaires aux comptes et le Bureau des services de contrôle interne ont aussi abordé cette question (voir A/58/384, annexe, et A/59/253, par. 81 et 122). Le Comité consultatif est donc déçu qu'aucun progrès ne semble avoir été accompli à ce jour. Cette situation n'est pas satisfaisante du tout, elle est contraire à l'intérêt de l'Organisation et elle risque d'aller à l'encontre de l'action menée pour faire en sorte que les ressources soient utilisées avec la plus grande prudence.**

36. **De l'avis du Comité consultatif, la possibilité de suivre le parcours individuel des fonctionnaires sur le plan de la formation permettra au Secrétaire général d'être sûr que les crédits ouverts pour les dépenses de formation soient utilisés aussi efficacement que possible et de la façon la plus productive, notamment en éliminant les doubles emplois. Il deviendra également possible d'établir plus clairement les liens entre formation et performance. Le Comité estime que l'absence d'un progiciel de gestion de la formation n'aurait pas dû empêcher d'enregistrer la liste chronologique des formations dispensées à chaque fonctionnaire; il compte cependant que la mise en service du module formation d'Inspira, au cours de la période visée par le prochain rapport, réglera totalement le problème. Il compte sur le Secrétaire général pour faire le point du progrès accompli dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines.** Le Comité s'est étendu davantage sur le suivi et l'évaluation des activités de formation dans son plus récent rapport sur les questions transversales concernant les opérations de maintien de la paix (A/66/718, par. 65 à 70).

Inspira

37. Dans son rapport sur la réforme, le Secrétaire général rappelle qu'Inspira, fondement informatique du nouveau système de gestion des aptitudes que l'Assemblée générale a approuvé dans sa résolution 61/244, donne à l'Organisation les moyens techniques dont elle a besoin pour faire fonctionner le système dans les domaines de la gestion des effectifs, de l'intégration des nouvelles recrues (aujourd'hui appelée gestion des offres d'engagement), de la gestion de la performance, de la gestion des postes, du portail des carrières, de l'établissement de rapports analytiques, du recrutement de consultants et du progiciel de gestion de la formation. Il dit que grâce à la gestion des aptitudes, dont Inspira permettra à terme de se servir aussi bien dans les bureaux centraux que dans les missions,

l'Organisation sera nettement mieux à même de préparer son action dans ce domaine, de l'exécuter, d'en suivre les effets et d'en rendre compte, le tout à l'échelle mondiale (A/67/324, par. 67 et 68).

38. Les paragraphes 69 à 71 du rapport sont consacrés au progrès accompli, pendant la période considérée, dans la mise en service d'Inspira. Les principales réalisations sont plus de 250 améliorations ou corrections apportées au module de gestion des effectifs, le lancement de la e-Performance (voir aussi le paragraphe 18 ci-dessus) et le lancement de la version pilote du progiciel de gestion de la formation. La figure III du rapport du Secrétaire général donne une vue d'ensemble schématique de ce qui a déjà été fait et de ce qu'il est prévu de faire pour la mise en service d'Inspira.

39. En ce qui concerne l'intégration d'Inspira et Umoja, dont il est question au paragraphe 77 de son rapport sur la réforme, le Secrétaire général indique dans son quatrième rapport d'étape sur le projet de progiciel de gestion intégré que la mise en service complète des processus de gestion des ressources humaines qui font partie d'Umoja-Extension 1 a été repoussée au 31 décembre 2015 (A/67/360, annexe IV). **Bien que ce retard soit regrettable, le Comité consultatif ne doute pas que le Secrétaire général mettra le délai supplémentaire à profit pour organiser et préparer correctement l'intégration des deux systèmes, ce qui sera d'une importance vitale si l'on veut bénéficier à fond des avantages de l'un et de l'autre. À ce propos, il réaffirme que, comme il l'a déjà dit, l'efficacité avec laquelle cette intégration sera réalisée sera déterminante pour la mise en place d'un système efficace, réactif et global de gestion des ressources humaines de l'Organisation, particulièrement dans le domaine primordial de la planification des effectifs (A/66/779, par. 125; voir aussi par. 12 ci-dessus).**

Programme Jeunes administrateurs

40. Approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/247, le Programme Jeunes administrateurs remplace le concours national de recrutement, dont il s'inspire, et intègre le concours visant à recruter dans la catégorie des administrateurs des agents d'autres catégories (voir circulaire ST/SGB/2011/10 du Secrétaire général). Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le premier concours organisé dans le cadre du nouveau système s'est tenu le 7 décembre 2011 et que 76 États y ont pris part. On a enregistré 33 791 candidatures, soit une augmentation de 208 % par rapport à 2010, et, sur un total de 4 426 candidats qui se sont présentés aux épreuves (81 % de plus qu'en 2010), 96 ont été déclarés reçus. Il aura fallu au total 11 mois à compter de l'annonce du concours pour établir la liste définitive des lauréats. Malgré l'augmentation du nombre de candidatures, la procédure a duré deux mois de moins qu'en 2010 (A/67/324, par. 79 à 81). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que 15 des 96 lauréats avaient été affectés au 21 septembre 2012.

41. Au paragraphe 80 de son rapport, le Secrétaire général rappelle que, dans sa proposition initiale relative au Programme Jeunes administrateurs, il avait suggéré que la limite d'âge soit ramenée de 32 à 26 ans et que les lauréats soient donc recrutés à la classe P-1. Toutefois, l'Assemblée générale ayant décidé de ne pas réduire la limite d'âge, le Secrétaire général l'invitait à confirmer son interprétation selon laquelle l'intention était de ne pas recruter tous les lauréats à la classe P-1 (voir également le paragraphe 130 a) du rapport d'ensemble). **Le Comité consultatif**

recommande que l'Assemblée confirme l'interprétation du Secrétaire général selon laquelle les lauréats du Programme Jeunes administrateurs devraient être recrutés aux classes P-1 ou P-2 en fonction des qualifications des candidats et de la disponibilité des postes.

42. Il est indiqué aux paragraphes 82 et 83 et au tableau 5 du rapport que, durant la période à l'examen, on s'est efforcé de « rationaliser » le fichier des candidats du Programme Jeunes administrateurs en prenant attache avec les candidats pour obtenir confirmation de leur volonté de rester inscrits sur le fichier, en actualisant les informations les concernant et en permettant aux candidats qualifiés de postuler à des postes relevant du fichier de postes de la classe P-3. Le Comité consultatif a sollicité des informations actualisées sur l'effectif des candidats toujours inscrits au fichier au 21 septembre 2012. Il a été informé que, sur les 419 candidats qui figuraient initialement sur le fichier au 1^{er} janvier 2012, 253 avaient indiqué qu'ils souhaitaient y rester inscrits, tandis que 166 en avaient été retirés. Sur les 166, 34 n'avaient pas pu être joints au téléphone ou par courrier électronique, 12 ne souhaitaient plus postuler à un poste au sein de l'Organisation et 120 n'avaient pas répondu. Au total, 64 candidats ont été recrutés entre janvier et septembre 2012, ceux restant inscrits au fichier étant au nombre de 189. L'Administration a également communiqué le graphique suivant, qui indique l'année où les candidats figurant encore aux fichiers des classes P-2 et P-3 ont passé le concours.

Tableau 3
Fichiers de lauréats du concours national de recrutement (P-2 et P-3)

<i>Année du concours</i>	<i>Nombre de candidats</i>
1993	3
1994	2
1995	1
1997	1
1998	1
1999	1
2000	2
2001	7
2002	6
2003	5
2004	12
2005	30
2006	10
2007	6
2008	26
2009	23
2010	53
Total	189

Le Comité consultatif prend acte des mesures prises par le Secrétaire général pour rationaliser le fichier de lauréats du concours national de recrutement et espère que les candidats qui y sont encore inscrits seront recrutés aussitôt que possible.

43. Aux paragraphes 85 et 86 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'un certain nombre d'améliorations que l'on se proposait d'apporter au programme en 2013 et au-delà – notamment l'orientation et la formation des candidats avant leur affectation et l'allocation à chaque fonctionnaire participant au Programme Jeunes administrateurs d'un budget de formation de 2 500 dollars, aux fins de la formation et du perfectionnement professionnel (voir A/65/305/Add.4) – devront être mises en attente. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait décidé d'utiliser un ensemble d'outils d'apprentissage et de séminaires en ligne, qui devraient permettre aux nouveaux fonctionnaires d'acquérir une connaissance de base des règles, règlements et normes de l'Organisation. Durant leur première année au sein de l'Organisation, un complément de stages d'information, d'outils d'apprentissage en ligne et d'ateliers classiques les préparera à leur première affectation et les outillera dans la perspective du programme de réaffectations organisées. Il sera fait appel aux outils de perfectionnement du personnel déjà disponibles pour répondre aux autres besoins en formation des jeunes administrateurs.

44. Au paragraphe 130 b) de son rapport, le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale d'approuver les amendements aux volets apprentissage et développement du Programme Jeunes administrateurs. **Le Comité consultatif ne voit pas d'objection à cette démarche. Il compte que le Secrétaire général étudiera les incidences de ces amendements sur le programme et communiquera ses constatations dans le cadre de son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines.**

45. S'agissant de la possibilité, pour les agents des services généraux et catégories diverses, d'être nommés à des postes de la catégorie des administrateurs, le Secrétaire général indique au paragraphe 88 de son rapport que, dans le cadre des mesures visant à ce que « tous les États Membres [...] se voient assurer la représentation voulue au Secrétariat », le Secrétariat autorise depuis 1996 les fonctionnaires qui sont ressortissants d'un pays participant au concours national de recrutement ou au Programme Jeunes administrateurs à se présenter en tant que candidats externes s'ils remplissent les critères d'admissibilité. Il s'agit de la procédure « G à N ». Il note qu'entre 1996 et 2011, 1 329 fonctionnaires ont postulé dans cette catégorie, dont 85 avec succès.

46. Au même paragraphe, le Secrétaire général indique que, si la procédure « G à N » est appliquée au Secrétariat depuis 1996, elle n'a jamais été soumise à l'Assemblée générale pour approbation officielle. Il dit qu'il conviendrait d'obtenir cette approbation (voir également par. 130 c) du rapport d'ensemble). **Tout en regrettant que l'on n'ait pas sollicité, plus tôt, l'approbation de la procédure « G à N » par l'Assemblée, le Comité consultatif ne voit pas d'objection à ce que cette procédure continue d'être appliquée, étant entendu que les fonctionnaires en poste qui postulent à un poste du Programme Jeunes administrateurs doivent satisfaire aux mêmes critères d'admissibilité que les autres candidats, y compris la nécessité d'être titulaire d'un diplôme universitaire.**

Représentation des États Membres au Secrétariat

47. Les paragraphes 90 à 94 du rapport d'ensemble sont consacrés à la question du renforcement de la représentation des pays non représentés ou sous-représentés au Secrétariat, l'objectif visé étant de parvenir à une répartition géographique équitable. Il est dit que, durant la période à l'examen, le Secrétaire général a privilégié l'information, diffusée par l'intermédiaire du groupe spécialisé créé en 2008 au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines. En même temps qu'il se tient en rapport avec les missions permanentes et les gouvernements et organise des missions dans les pays concernés, le Secrétariat fait appel au portail Carrières de l'ONU, ainsi qu'à divers médias sociaux, pour toucher les candidats potentiels.

48. D'autre part, comme il est indiqué aux paragraphes 95 à 98 de son rapport, le Secrétaire général a pris des mesures pour donner suite à la requête de l'Assemblée générale qui le priait de renforcer effectivement la représentation au Secrétariat des pays en développement. Il est dit en particulier que des initiatives ont été engagées pour attirer davantage de candidats venant de pays en développement, notamment ceux ayant des compétences linguistiques en français ou en arabe, langues recherchées dans les missions sur le terrain.

49. Le Secrétaire général indique qu'au titre des étapes suivantes, le Secrétariat continuera d'étendre ses réseaux de médias sociaux et de conduire les activités de sensibilisation avec les États Membres. En collaboration avec le Département de l'appui aux missions, le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploiera également à trouver des candidats dans les pays qui fournissent des contingents et du personnel de police. Il œuvrera aussi à l'amélioration de la collecte des données pour Inspira afin de pouvoir mesurer l'utilité de toutes les activités de sensibilisation. **Le Comité consultatif prend note des mesures prises pour sensibiliser les candidats potentiels des pays non représentés ou sous-représentés et des pays en développement, mais considère qu'elles ont été inefficaces. En conséquence, il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'élaborer une stratégie globale d'amélioration de la représentation géographique, fondée sur une analyse approfondie des causes réelles des déséquilibres actuels. Le Secrétaire général devrait soumettre des propositions concrètes à l'examen de l'Assemblée, dans le cadre de son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines. Ledit rapport devrait également comporter des informations relatives à l'efficacité des différents types d'activités de sensibilisation entreprises jusque-là, y compris des indicateurs statistiques.**

50. À cet égard, le Comité consultatif rappelle que le nouveau tableau de bord de la gestion des ressources humaines, mis en place en 2011, fait de la représentation géographique l'un de ses principaux indicateurs (voir A/65/305, par. 149). **Le Comité consultatif compte que l'amélioration des capacités de suivi qu'autorise le tableau de bord permettra au Bureau de la gestion des ressources humaines de détecter plus rapidement les tendances en matière de représentation géographique et de prendre les mesures correctives voulues.**

51. En ce qui concerne le système des fourchettes souhaitables, dans sa résolution 65/247, l'Assemblée générale, rappelant le paragraphe 17 de la section IX de sa résolution 63/250, a prié le Secrétaire général de lui faire rapport, à sa soixante-septième session, sur des propositions aux fins d'un examen d'ensemble du système des fourchettes souhaitables, le but étant de mettre au point un outil plus efficace de

nature à garantir une répartition géographique équitable eu égard à l'effectif total du Secrétariat.

52. Au paragraphe 102 du rapport d'ensemble, le Secrétaire général indique que l'introduction de changements dans le système des fourchettes souhaitables est une question dont la complexité est plus grande encore dès lors que l'on inclut la possibilité de l'élargissement dudit système aux postes sur le terrain, financés au titre du budget ordinaire et du budget des opérations de maintien de la paix. Par conséquent, plutôt que de soumettre des propositions à la présente session de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a décidé de solliciter les vues de l'Assemblée quant aux questions suivantes :

- Quels types de postes et quelles sources de financement devraient être pris en compte en ce qui concerne le système des fourchettes souhaitables?
- Le facteur de pondération des contributions devrait-il être modifié?
- Les postes à comptabiliser devraient-ils être établis pour une durée minimale ou inclus sur la base de projections relatives aux besoins constants, ou faudrait-il retenir les deux options?
- Quel sens l'Assemblée donne-t-elle à la question de la représentation « correcte » des pays qui fournissent des contingents (voir résolutions 66/265, 66/246, 65/290, 65/247, 64/271, 64/243, 63/287, 63/250, 62/250, 61/279, 56/241 et 55/238)?

Au paragraphe 104 de son rapport, le Secrétaire général déclare que, lorsqu'il aura reçu ces directives supplémentaires, le Secrétariat élaborera à titre prioritaire, en consultation avec toutes les parties prenantes concernées, une stratégie révisée qui sera soumise à l'examen de l'Assemblée générale à sa soixante-huitième session.

53. Le Comité consultatif rappelle que, dans l'additif 2 à son précédent rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général, donnant suite à la requête que l'Assemblée générale avait formulée dans sa résolution 63/250 (voir par. 51 ci-dessus), a examiné l'origine et l'objet du système des fourchettes souhaitables, mis en place en 1960 afin de mesurer les progrès de la répartition géographique [voir résolution 1559 (XV)], et a mis en lumière les modifications apportées à ce régime depuis son instauration (voir A/65/305/Add.2). Il a également mis à jour les scénarios présentés dans son rapport précédent (A/59/724), afin de montrer comment la représentation des États Membres pouvait varier en fonction des valeurs attribuées aux coefficients et aux chiffres de base. Dans les observations qu'il a formulées sur le rapport, le Comité a considéré que ce dernier ne répondait pas comme il convenait à la requête de l'Assemblée générale, puisqu'il ne comportait aucun élément nouveau susceptible d'améliorer l'efficacité du système. Le rapport ne comportait pas, non plus, de recommandations (A/65/537, par. 61 et 62).

54. Pour le Comité consultatif, il est regrettable qu'à plusieurs reprises le Secrétaire général n'ait pas répondu comme il convenait à la requête de l'Assemblée générale qui le priaient de soumettre des propositions relatives à une révision globale du système des fourchettes souhaitables. Tout en soulignant le fait que la décision finale relève de l'Assemblée, le Comité considère qu'il incombe au Secrétaire général de répondre aux requêtes successives de l'Assemblée en soumettant des propositions concrètes sur lesquelles l'Assemblée s'appuiera pour examiner la question. Le Comité estime, par

ailleurs, que les requêtes formulées dans les résolutions 63/250 et 65/247 de l'Assemblée donnent suffisamment d'indications sur les points que devraient aborder ces propositions, à savoir, notamment, l'objectif de la mise au point d'un outil plus efficace permettant de garantir une répartition géographique équitable eu égard à l'effectif total du Secrétariat. Le Comité compte donc que les propositions pertinentes seront soumises aussitôt que possible et au plus tard à la soixante-huitième session. L'Assemblée souhaitera peut-être donner au Secrétaire général des orientations supplémentaires si elle l'estime nécessaire.

55. Aux paragraphes 143 à 146 ci-après, le Comité consultatif formule d'autres observations sur la situation actuelle des postes soumis au système des fourchettes souhaitables.

Parité des sexes

56. Aux paragraphes 106 à 108 de son rapport d'ensemble, le Secrétaire général communique des informations sur les mesures prises ou envisagées pour combler les lacunes qui subsistent en matière de représentation des femmes au Secrétariat. Il dit, en particulier, que l'on s'emploie à élaborer, avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), une stratégie globale destinée à attirer et à retenir les femmes, en particulier aux échelons supérieurs. Au titre des étapes suivantes, le Secrétaire général indique que la stratégie sera appliquée à l'échelle de l'ensemble du système et qu'elle visera principalement à faciliter la promotion des femmes déjà employées au sein de l'Organisation à des postes de rang supérieur et à sensibiliser, en les ciblant, les candidates extérieures qualifiées.

57. À cet égard, il est indiqué au paragraphe 19 du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat qu'au 30 juin 2012, le pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble du personnel du Secrétariat était seulement de 33 %. Il ressort clairement des figures IX et X dudit rapport que les disparités entre les sexes sont nettement plus prononcées dans les missions, où le pourcentage de femmes n'est que de 21 % par rapport à l'ensemble du personnel, contre 48 % dans les bureaux centraux. Le tableau 10 indique que les femmes continuent d'être sous-représentées aux postes de rang supérieur où elles représentent 27 % des fonctionnaires de la classe D-1 et du rang de secrétaire général adjoint et 23 % des fonctionnaires de la classe D-2 et du rang de sous-secrétaire général. **Le Comité consultatif constate avec regret au tableau 2 du rapport sur la composition du Secrétariat qu'en dépit de ses exhortations successives et de celles de l'Assemblée générale (la résolution 65/247 comportant l'intervention la plus récente de l'Assemblée sur la question), la proportion de femmes par rapport à l'effectif total du personnel est restée statique au cours des cinq dernières années, à environ 33 %.**

58. En s'appuyant sur les chiffres fournis dans le paragraphe qui précède, le Comité consultatif considère que les mesures prises pour améliorer la représentation des femmes au Secrétariat ont été insuffisantes. Il note la décision du Secrétaire général d'élaborer une stratégie globale destinée à attirer et à retenir les femmes, en particulier aux échelons supérieurs. Pour le Comité, la stratégie doit se fonder sur une analyse détaillée des causes réelles du déséquilibre persistant entre les femmes et les hommes au Secrétariat, puisque l'on ne pourra proposer des mesures correctives efficaces que si l'on arrive à cerner et à définir clairement les problèmes sous-jacents, dont la

nature peut varier selon les départements, les bureaux et les lieux d'affectation. Dans le cadre de son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général devrait soumettre des propositions concrètes sur cette question à l'examen de l'Assemblée générale.

Santé et bien-être du personnel

59. Les questions relatives à la santé et au bien-être du personnel de l'Organisation sont examinées aux paragraphes 113 à 121 du rapport d'ensemble. Le Secrétaire général note que le déploiement du personnel dans des lieux d'affectation hors siège, notamment dans des zones où les infrastructures médicales et sanitaires sont limitées, expose les fonctionnaires à des risques accrus en matière de santé et de sécurité. Pour atténuer ces risques, la Division des services médicaux du Bureau de la gestion des ressources humaines a pris un certain nombre de mesures pour améliorer les soins et l'appui au personnel. Elle a ainsi intégré à sa structure organisationnelle la composante médicale du Groupe de préparation et de soutien en cas de crise, élargi son système de dossiers médicaux informatisés et remanié son site Web afin d'apporter une réponse plus efficace aux problèmes liés à l'hygiène du travail, à l'hygiène du milieu et aux soins de santé préventifs.

60. En ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le Secrétaire général indique qu'une stratégie triennale visant au renforcement des modalités de travail flexibles et axée sur la sensibilisation, le soutien et le suivi de l'utilisation a été mise au point. Le tableau de bord de la gestion des ressources humaines a été utilisé pour constituer une base de référence – 2011 ayant été retenu à cet effet –, ce qui aidera à mesurer les progrès dans l'avenir. En outre, un exercice pilote portant sur les pratiques en matière de réaménagement des modalités de travail a été mené avec le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, le Département de l'information et le Bureau des services de contrôle interne. Le Secrétaire général envisage d'utiliser les résultats de cet exercice pilote pour déterminer les mesures qu'il conviendra de prendre par la suite.

Relations entre le personnel et l'Administration

61. Le Comité consultatif rappelle que, conformément à l'article 8.1 a) du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général établit et entretient une liaison et un dialogue continu avec le personnel afin de veiller à ce qu'il concoure effectivement au recensement, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration des ressources humaines. Comme indiqué au paragraphe 122 du rapport d'ensemble, durant la période à l'examen, le Secrétaire général, le Vice-Secrétaire général et d'autres hauts responsables se sont réunis à plusieurs reprises avec les responsables des associations du personnel, des syndicats et des conseils afin d'examiner les questions susmentionnées.

62. Au paragraphe 123 de son rapport, le Secrétaire général indique que le Comité Administration-personnel, créé en septembre 2011, a été conçu comme un nouveau cadre de consultations entre le personnel et l'Administration et que, durant la période à l'examen, le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies (New York) s'est associé au Comité. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, conformément à l'article 8.2 du Statut et du Règlement du

personnel, le Secrétaire général institue, tant à l'échelon local que pour l'ensemble du Secrétariat, des organes mixtes Administration/personnel qui sont chargés de lui donner des avis sur l'administration des ressources humaines et les questions générales intéressant le bien-être des fonctionnaires, ainsi qu'il est dit à l'article 8.1 (voir par. 61 ci-dessus). **Le Comité consultatif se pose la question de savoir si le rôle du Comité Administration-personnel, tel que décrit par le Secrétaire général au paragraphe 123 de son rapport, à savoir un cadre où le personnel et l'Administration se retrouvent pour négocier et former un consensus sur les réformes de la gestion des ressources humaines, est conforme aux dispositions de l'article 8.1 du Statut du personnel, qui stipule que le Secrétaire général établit et entretient une liaison et un dialogue continu avec le personnel afin de veiller à ce qu'il concoure effectivement au recensement, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration des ressources humaines. L'Assemblée générale souhaitera peut-être examiner les dispositions de l'article 8.1 du Statut du personnel afin d'apporter des éclaircissements sur cette question.**

63. Le Comité consultatif a également été informé que, conformément à la circulaire du Secrétaire générale relative à l'application de l'article 8.2 du Statut du personnel et de l'article 8.2 du Règlement du personnel, le Comité Administration-personnel se prononce par consensus sur les questions relevant de l'autorité du Secrétaire général. S'agissant de celles qui ne relèvent pas de l'autorité du Secrétaire général, il arrête toute position à présenter à l'Assemblée générale (voir ST/SGB/2011/6, sect. 1.3).

Engagements liés aux services administratifs

64. La section IV.J du rapport d'ensemble est consacrée à la question des engagements liés aux services administratifs conclus par le Secrétariat de l'ONU. En vertu de ces arrangements, le Secrétariat fournit des services administratifs, y compris des services consultatifs, à un certain nombre d'entités extérieures, qui ne disposent pas des capacités internes pour s'autogérer ou souhaitent bénéficier des économies d'échelle dont s'accompagne la rationalisation de la prestation de service. Ces arrangements reposent sur des « liens institutionnels » approuvés par l'Assemblée générale ou sur des mémorandums d'accord conclus par les entités concernées, ou sur les deux.

65. Le Secrétaire général indique que, si les membres du personnel de ces entités ne font pas partie du personnel du Secrétariat, leurs nominations sont régies par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Leurs lettres de nomination contiennent normalement une clause qui limite leur service exclusivement à l'entité concernée. Cette clause vise à garantir que si une décision administrative est contestée en justice, c'est l'organisme employeur qui est tenu responsable plutôt que l'entité chargée de l'administration, c'est-à-dire le Secrétariat.

66. Le Secrétaire général indique cependant que l'évolution récente de la jurisprudence pertinente a fait apparaître la nécessité de revoir la manière dont ces modalités ont été conçues, afin de limiter la responsabilité potentielle du Secrétariat. Il s'agit notamment d'une décision de la Cour internationale de Justice datant de février 2012, selon laquelle l'entité chargée de l'administration est l'entité responsable et financièrement redevable s'agissant des décisions administratives

concernant les membres du personnel d'une autre entité qu'elle a administrée. Le Secrétaire général indique également que certains accords bilatéraux devraient être revus afin de tenir compte des réformes récentes du système d'administration de la justice et de veiller à la bonne répartition des responsabilités financières. Enfin, il note qu'il peut également exister d'autres complications juridiques si des commissions de l'Assemblée générale autres que la Cinquième Commission prennent des décisions relatives aux arrangements administratifs, qui pourraient avoir un caractère juridiquement ambigu et laisser place à l'interprétation. À cet égard, le Comité consultatif rappelle la résolution 66/246, dans laquelle l'Assemblée générale réaffirme que la Cinquième Commission est celle de ses grandes commissions qui est chargée des questions administratives et budgétaires.

67. Au paragraphe 130 e) du rapport d'ensemble, le Secrétaire général demande à l'Assemblée générale de prendre note de la question des engagements liés aux services administratifs. **Le Comité consultatif considère qu'il s'agit d'une question importante, qui exige une démarche immédiate. Il recommande donc que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général, agissant par l'intermédiaire du Bureau de la gestion des ressources humaines et/ou du Bureau des affaires juridiques, selon qu'il conviendra, de s'attacher, avec les entités concernées, à amender tous les arrangements liés aux services administratifs de manière à s'assurer que le Secrétariat, en tant qu'entité chargée de l'administration, ne soit pas tenue financièrement responsable des décisions administratives prises par les organismes employeurs.**

III. Mobilité

68. Dans le rapport publié sous la cote A/67/324/Add.1, le Secrétaire général soumet à l'Assemblée générale, pour examen, un projet de dispositif de mobilité et d'organisation des carrières pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, ainsi que pour les agents du Service mobile. Selon le Secrétaire général, ce dispositif part du principe que, à quelques exceptions près, tout le personnel recruté sur le plan international devrait changer régulièrement d'affectation et que les fonctionnaires devraient pouvoir prendre les décisions qui répondent à leurs aspirations en matière de mobilité et de progression de carrière. De plus, il est conçu de manière à renforcer les moyens dont l'Organisation dispose pour s'acquitter des missions qui lui sont confiées, en ce sens qu'il permet un déploiement plus stratégique du personnel. Par ailleurs, il instaure une durée maximale pendant laquelle il sera possible d'occuper un même poste en fonction du classement aux fins de la prime de sujétion du lieu d'affectation concerné, et les fonctionnaires devront donc commencer à postuler à d'autres postes avant d'avoir atteint cette durée maximale. Pour encourager la mobilité géographique et fonctionnelle, priorité serait donnée aux candidats internes souhaitant changer de lieu d'affectation ou de famille d'emplois. Le Secrétaire général précise que le dispositif de mobilité proposé est le fruit de négociations approfondies menées entre l'administration et les représentants du personnel à la première réunion du Comité Administration-personnel, tenue à Arusha (A/67/324/Add.1, par. 2, 4 et 15).

69. **Le Comité consultatif s'est prononcé à plusieurs reprises en faveur de la mobilité du personnel (voir notamment A/61/537, par. 30 et A/62/7/Add.14, par. 40). Il rappelle la résolution 65/247, dans laquelle l'Assemblée générale avait décidé que les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu devaient**

satisfaire aux décisions qu'elle prenait concernant la mobilité. Le Comité est conscient que, au cours des dernières années, du fait de la place toujours plus grande faite aux opérations hors Siège, l'Organisation a été amenée à modifier son approche des besoins en personnel. Il estime aussi que la réforme du régime des engagements, l'harmonisation des conditions d'emploi et l'application de la prime de mobilité et de sujétion ont levé bon nombre d'obstacles au déploiement modulable du personnel, qui constitue l'élément fondamental d'un dispositif global de mobilité. Il est donc convaincu qu'une meilleure administration du système de mobilité offre la possibilité d'améliorer l'exécution des tâches confiées à l'Organisation tout en satisfaisant davantage les aspirations professionnelles des fonctionnaires. À cet égard, il considère que les objectifs déclarés du nouveau dispositif de mobilité et d'organisation des carrières que le Secrétaire général propose sont justifiés, et il apprécie que celui-ci se soit attaché à prendre en compte les enseignements tirés de précédentes initiatives et les préoccupations des organes de contrôle.

70. Le Comité consultatif rappelle cependant que, dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale priait le Secrétaire général de lui présenter des propositions en vue d'encourager la mobilité volontaire du personnel dans le contexte de l'examen de la politique de mobilité. Dans la mesure où le dispositif que le Secrétaire général présente dans le rapport à l'étude sort du cadre de la mobilité volontaire, le Comité est d'avis qu'il aurait fallu l'accompagner d'un complément d'information et d'analyse afin de justifier la préférence donnée à un système organisé.

71. Le Comité consultatif estime que le dispositif que le Secrétaire général propose dans le rapport à l'étude n'est pas suffisamment circonstancié : beaucoup trop de ses grandes composantes ne sont pas définies à ce stade. Il n'est pas convaincu non plus que ce dispositif prend en compte tous les problèmes qu'il est censé régler, ni qu'il procurera tous les avantages que le Secrétaire général expose. C'est pourquoi, dans les paragraphes qui suivent, le Comité se penche de manière plus approfondie sur les divers éléments du dispositif proposé de mobilité et d'organisation des carrières, en mettant l'accent sur les points qui, à son sens, exigent d'être éclaircis, creusés et/ou remaniés. Partageant les préoccupations exprimées par le Comité des commissaires aux comptes quant au fait qu'il n'a pas été procédé à une évaluation réaliste de la capacité de l'Organisation d'absorber les changements tout en continuant d'exécuter les mandats qui lui sont confiés (voir A/67/5 (Vol. I), chap. II, par. 181), le Comité estime aussi qu'il faut davantage préciser l'articulation du dispositif proposé avec les autres mesures de réforme de la gestion en cours d'application. La recommandation globale du Comité consultatif relative à la proposition du Secrétaire général figure aux paragraphes 135 et 136 ci-dessous.

Généralités

72. Le Secrétaire général, au paragraphe 27 de son rapport, définit en substance la mobilité aux fins du dispositif proposé comme étant une mutation d'un poste à un autre, qui peut se faire à la même classe ou vers une classe supérieure; il peut s'agir d'un changement d'attributions, de fonctions, de département ou de lieu d'affectation, ou d'une mutation du Secrétariat vers un fonds, programme ou organisme des Nations Unies, voire d'une combinaison de ce qui précède. Au paragraphe 28, le Secrétaire

général précise que la mobilité géographique ne serait pas exigée de tous les fonctionnaires; en réponse à ses questions, le Comité a été informé que la proposition mettait l'accent sur la mutation à un autre poste plutôt qu'à un lieu d'affectation. Or, il est précisé au paragraphe 28 que, pour permettre aux cadres supérieurs de mieux comprendre le travail que font l'Organisation et le système des Nations Unies en se familiarisant avec le travail de différents lieux d'affectation, un fonctionnaire devrait s'astreindre à au moins une mutation géographique d'un an ou plus pour pouvoir briguer un poste des classes P-5, D-1 et D-2.

73. Au paragraphe 17 de son rapport, le Secrétaire général expose les objectifs du dispositif proposé, comme suit :

a) Permettre à l'Organisation de conserver à son service et de déployer le corps mondial de fonctionnaires dynamiques et adaptables dont elle a besoin pour s'acquitter de ses missions actuelles et futures et pour répondre à des besoins opérationnels en constante évolution;

b) Offrir aux fonctionnaires de plus amples perspectives de carrière et moyens de contribuer au travail de l'Organisation, et leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances, et d'accumuler de l'expérience, dans différents départements, fonctions et lieux d'affectation, ou au sein même de ces derniers;

c) Veiller à ce que tous les fonctionnaires de l'ONU disposent de possibilités d'emplois équitables au sein du Secrétariat et, pour les fonctions concernées, à opérer une répartition juste des tours de service dans les lieux d'affectation difficiles.

74. À la section V de son rapport, le Secrétaire général expose les avantages qu'il attend du dispositif proposé, à savoir une meilleure gestion des vacances de postes, un gain de temps pour les administrateurs en termes de recrutement, la mise en place d'un corps de fonctionnaires mondial, une approche plus systématique de l'organisation des carrières et l'amélioration de la performance des fonctionnaires. En réponse à ses questions, le Comité a été informé que le dispositif permettrait notamment aussi d'atténuer des problèmes faisant obstacle au bien-être des fonctionnaires, tel que le stress, l'absentéisme et la toxicomanie, qui risqueraient de surgir si ces derniers demeuraient longtemps « coincés » dans un lieu d'affectation où les conditions sont difficiles et dangereuses. Il était également à espérer que le taux de rotation du personnel reculerait dans la mesure où moins de fonctionnaires quitteraient le service de l'Organisation pour des motifs tenant à la frustration en matière d'organisation de leur carrière.

75. Le Comité consultatif note qu'au paragraphe 1 de son rapport, le Secrétaire général indique que l'approbation par l'Assemblée générale d'un régime des engagements simplifié et l'harmonisation des conditions d'emplois dans les missions ont permis de fusionner les services du Siège et des missions extérieures en un secrétariat mondial unifié et de supprimer un certain nombre de barrières entravant la mobilité des fonctionnaires. À la section II de ce même rapport, le Secrétaire général expose le contexte de sa proposition. Il rappelle en particulier que le renforcement de la mobilité du personnel fait partie de la stratégie de gestion des ressources humaines de l'Organisation depuis le début des années 90 et qu'elle avait été jugée indispensable tant par le Groupe d'étude sur les opérations de paix des Nations Unies (A/55/305) (rapport Brahimi) que par le Secrétaire général lui-même

dans son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255). Il souligne que, dans plusieurs résolutions successives, l'Assemblée générale l'avait prié de mettre au point et d'appliquer une politique de mobilité (voir notamment les résolutions 49/222, 51/226 et 53/221). Enfin, il indique que le dispositif proposé tient compte des vues exprimées par le personnel concernant la mobilité : une enquête menée à l'échelle du Secrétariat en janvier 2012 a révélé que, lors de leur prise de fonctions, 79 % des fonctionnaires recrutés sur le plan international s'attendaient à travailler dans plusieurs lieux d'affectation, 86 % estimaient que le personnel international devait travailler dans différents départements, bureaux ou missions, et plus de 70 % considéraient que les fonctionnaires devaient changer de poste au bout de quelques années. Le questionnaire et les réponses données par les fonctionnaires ont été, dans leur intégralité, transmis au Comité, à sa demande.

76. Aux paragraphes 8 à 11 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'un certain nombre de mesures ont été prises au fil des ans pour promouvoir la mobilité au sein de l'Organisation : un programme de réaffectations organisées, géré au niveau du Siège, a été instauré en 2000 pour les administrateurs auxiliaires ayant été recrutés par un concours national, et le nouveau Programme Jeunes administrateurs fait de la mobilité géographique une composante intégrante de la carrière des jeunes administrateurs en prévoyant que ceux-ci doivent être mutés dans un autre lieu d'affectation pour leur deuxième nomination. En 2002 a été instaurée une politique de mobilité, pièce maîtresse du système de sélection du personnel, prévoyant une durée maximale d'occupation des postes et des réaffectations organisées. En 2008 a été lancée l'initiative volontaire pour les échanges entre réseaux (VINE) afin de faciliter les échanges latéraux entre les fonctionnaires qui le souhaitent.

77. Le Secrétaire général note dans son rapport qu'il a été décidé de suspendre la politique de mobilité instaurée en 2002 et l'initiative VINE prise en 2008. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé qu'après avoir minutieusement examiné les résultats de ces deux dernières mesures, le Bureau de la gestion des ressources humaines avait conclu qu'un dispositif à caractère purement facultatif n'était pas opérant dans la mesure où il ne permettait pas de faciliter un nombre suffisant de mutations. Par ailleurs, la politique de mobilité instaurée en 2002, de portée limitée en raison du régime des engagements en vigueur à l'époque (voir A/63/208, par. 62), pouvait avoir été perçue comme inéquitable, dans la mesure où elle était appliquée classe par classe, en commençant par les administrateurs auxiliaires et les agents des services généraux.

78. Lorsqu'il a examiné le rapport du Secrétaire général, le Comité consultatif a demandé qu'on lui communique des statistiques sur les schémas de mobilité actuels. **Or, au grand regret du Comité, le Secrétaire général n'a pas été en mesure de présenter une estimation fiable du nombre de fonctionnaires qui, au cours des cinq dernières années, avaient été mutés dans un nouveau lieu d'affectation pour une période d'au moins un an. Le Comité s'inquiète vivement de ce que le Secrétaire général est dans l'incapacité de lui fournir des statistiques exactes et fiables sur les schémas de mobilité actuels. Ces données étant indispensables pour évaluer l'efficacité possible du dispositif proposé, le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui présenter les statistiques pertinentes, validées, au besoin, par le Comité des commissaires aux comptes, dans le cadre du rapport approfondi dont il est question au paragraphe 136 ci-dessous.**

79. Au paragraphe 18 de son rapport, le Secrétaire général indique que le dispositif proposé instaure un équilibre entre un système purement volontaire et un régime entièrement centralisé. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que cette proposition faisait fond sur les enseignements tirés des mesures précédentes mentionnées aux paragraphes 76 et 77 ci-dessus, et qu'elle répondait à certaines questions préoccupantes – concernant notamment la mémoire institutionnelle et la gestion des connaissances, l'organisation des carrières, les coûts et les restrictions d'ordre juridique entravant l'emploi des conjoints – que le Corps commun d'inspection avait soulevées dans ses rapports sur la mobilité (A/61/806 et A/66/355) et le Bureau des services de contrôle interne dans son évaluation approfondie du Bureau de la gestion des ressources humaines (A/63/221). Ce dispositif visait également à corriger les déséquilibres constatés dans les schémas de mobilité actuels et à faire une juste place aux priorités de l'Organisation plutôt qu'aux souhaits personnels du fonctionnaire.

Champ d'application

80. Le Secrétaire général indique que le dispositif proposé s'appliquerait à l'ensemble du personnel du Secrétariat¹ appartenant à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur jusqu'à la classe D-2 (incluse), ainsi qu'aux agents du Service mobile, bénéficiant d'un engagement de durée déterminée ou continue, ou d'un engagement à titre permanent, à l'exception des fonctionnaires affectés à des postes non soumis aux principes de la rotation. Les fonctionnaires de la classe P-1/P-2 recrutés à l'issue d'un concours national ou au titre du Programme Jeunes administrateurs ne sont pas concernés, étant d'ores et déjà visés par un programme de réaffectations organisées (voir le paragraphe 43 ci-dessus). Les fonctionnaires à cinq ans de l'âge de départ obligatoire à la retraite pourraient choisir d'être exemptés de l'exigence de mobilité géographique (A/67/324/Add.1, par. 19 à 21). En réponse à ses questions, le Comité a été informé que, au 30 juin 2012, 14 185 fonctionnaires seraient visés par le dispositif proposé. Il a de plus été informé que 1 840 d'entre eux, étant à cinq ans ou moins de l'âge de départ obligatoire à la retraite, pourraient être exemptés de l'exigence de mobilité géographique, tout comme 44 autres, qui avaient déjà été mutés au moins sept fois.

81. De l'avis du Comité consultatif, l'efficacité du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé sera fonction du type d'engagement octroyé (engagement de durée déterminée ou continue, ou engagement à titre permanent). L'Assemblée générale pourrait prier le Secrétaire général d'examiner cette question plus avant dans son prochain rapport.

82. Comme indiqué au paragraphe 80 ci-dessus, les fonctionnaires affectés à des postes non soumis aux principes de la rotation seraient exemptés de l'exigence de mobilité. Le Secrétaire général précise dans son rapport qu'il s'agit là de postes qui exigent des compétences, des connaissances et des qualifications poussées dans un domaine technique et pour lequel il n'existe pas de poste comparable au même niveau dans une autre unité administrative ou dans un autre lieu d'affectation du Secrétariat (A/67/324/Add.1, par. 20). Lors de son examen du rapport, le Comité consultatif a été informé qu'une lettre de nomination serait envoyée aux titulaires de

¹ Selon le Secrétaire général, il s'agit des fonctionnaires recrutés sur concours et à l'issue d'un examen par l'organe central de contrôle et dont la nomination n'est pas limitée à un département, à un bureau ou à une mission déterminés.

postes non soumis aux principes de la rotation précisant qu'ils étaient exemptés de l'exigence de mobilité. Si les intéressés venaient à présenter leur candidature et à être nommés à un poste soumis aux principes de la rotation, leur lettre de nomination serait modifiée en conséquence.

83. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que le Bureau de la gestion des ressources humaines consultait actuellement les départements et bureaux du Secrétariat pour déterminer les postes qui seraient désignés comme n'étant pas soumis aux principes de la rotation. Le Comité a également été informé qu'aux fins du scénario retenu pour évaluer, à titre indicatif, les coûts estimatifs (voir les paragraphes 125 et 126 ci-dessous), il avait été posé que 384 des 14 185 postes visés par le dispositif proposé ne seraient pas soumis aux principes de la rotation. Pour déterminer ce chiffre, on était parti de l'hypothèse selon laquelle tous les postes des réseaux d'emplois se rapportant à la gestion et l'appui aux opérations, ainsi qu'aux affaires politiques, à la paix et à la sécurité seraient soumis à ces principes; en seraient par contre exemptés 10 % des postes des réseaux concernant la gestion des conférences, le développement économique et social, l'information et les relations extérieures, et les technologies de l'information et des communications, ainsi que 20 % des postes du réseau d'emplois se rapportant aux questions juridiques.

84. Le Comité consultatif est conscient qu'il serait inopportun d'inclure dans le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé certains postes spécialisés du Secrétariat. Il regrette cependant que le Secrétaire général n'en ait pas défini plus précisément le champ d'application, et notamment qu'il n'ait pas déterminé le nombre et le type exacts de ces postes, cet élément étant capital au regard de l'efficacité globale du dispositif. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mener à leur terme, à titre prioritaire, les travaux sur ce point et de lui en présenter les résultats dans son prochain rapport. Le Comité tient à souligner, à cet égard, qu'un système solidement charpenté de planification des effectifs, comportant un répertoire des jeux de compétences, faciliterait grandement l'action du Secrétaire général.

85. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que 4 120 des 14 185 titulaires de postes visés par le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé appartiennent à la catégorie du Service mobile et que 80 % de ces agents servent dans des lieux d'affectation classés D et E (le reste, soit 20 %, étant affecté dans des lieux C). Les postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur et les postes d'agent du Service mobile ne sont pas interchangeables. Ces agents ne peuvent donc être réaffectés qu'à des postes du Service mobile, ce qui, dans la pratique, signifie qu'ils ne peuvent être mutés qu'à des lieux d'affectation C, D ou E.

86. Comme indiqué au paragraphe 73 ci-dessus, l'un des principaux objectifs du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé est de parvenir à une répartition juste des tours de service dans les lieux d'affectation difficiles, et, partant, d'atténuer des problèmes faisant obstacle au bien-être des fonctionnaires qui risqueraient de surgir si ces derniers demeuraient longtemps « coincés » dans un lieu d'affectation de ce type. Or, le Comité note qu'il ressort du tableau 4 du rapport du Secrétaire général que 851 (67 %) des 1 268 fonctionnaires ayant été en poste dans

un ou plusieurs lieux d'affectation classés D ou E au cours des cinq dernières années sont des agents du Service mobile².

87. Le Comité consultatif estime que, si le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé peut soulager les administrateurs en poste depuis longtemps dans des lieux d'affectation classés difficiles sans avoir pu être mutés, il ne permet pas d'atteindre pleinement l'objectif d'une répartition juste des tours de service dans ces lieux dans la mesure où la majorité des postes d'agent du Service mobile concernent des lieux D et E et que leurs titulaires n'ont guère l'occasion d'être mutés dans des lieux d'une autre catégorie. Si le Comité comprend que la situation de ces agents peut être quelque peu améliorée par une réaffectation, même dans un autre lieu classé D ou E, il juge qu'il faut se pencher de plus près sur cet aspect du dispositif.

88. Le Comité consultatif est d'avis qu'il faut d'urgence assurer une répartition plus juste des tours de service dans les lieux d'affectation difficiles et que la solution ne passe pas nécessairement par l'adoption d'une politique formelle de mobilité. En conséquence, il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de donner, avec effet immédiat, la priorité aux candidats internes qui sont depuis longtemps en poste dans des lieux d'affectation classés difficiles et n'ont pas eu la possibilité d'être mutés, et de lui proposer, dans le prochain rapport qu'il lui présentera, toute autre mesure qu'il jugera utile pour régler ce problème.

Durée maximale d'occupation des postes

89. Le Secrétaire général indique, au paragraphe 25 de son rapport, qu'en vertu du dispositif proposé, le personnel occupant des postes soumis aux principes de la rotation serait assujéti à des limites maximale et minimale de durée d'occupation. La durée minimale serait d'un an pour tous les postes; la durée maximale serait de sept ans pour les lieux d'affectation H et A, de quatre ans pour les lieux d'affectation B et C, et de trois ans pour les lieux d'affectation D et E. La durée d'occupation d'un poste serait assujéti aux trois seuils suivants :

- a) Seuil 1 – durée d'occupation minimale (un an);
- b) Seuil 2 – 12 mois avant l'écoulement de la durée d'occupation maximale pour le personnel des lieux d'affectation des catégories B à E, et 24 mois avant l'écoulement de la durée d'occupation maximale pour le personnel des lieux d'affectation des catégories H et A;
- c) Seuil 3 – fonctionnaire ayant atteint la limite de durée d'occupation maximale et n'ayant pas été muté.

90. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que la durée d'occupation maximale de postes dans les stations classées les plus difficiles serait écourtée en raison des conditions de vie pénibles qui y régnaient; d'autres organisations internationales – telles que le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) – avaient elles aussi échelonné les délais d'occupation pour cette même raison. Le Comité a de plus été informé que les enseignements tirés de l'application de la politique de mobilité de

² Certains de ces agents ont été réaffectés à un nouveau lieu, lui-même aussi classé difficile.

2002 donnaient à penser que les fonctionnaires tendaient à demander leur réaffectation avant même d'être tenus de le faire. De fait, lors de l'opération de réaffectations organisées menée entre mai 2007 et novembre 2008, seuls 56 (3,4 %) des 1 653 administrateurs de la classe P-3, 45 (4,3 %) des 1 050 administrateurs P-4, 22 (1,7 %) des 1 266 administrateurs P-5, 15 (3,2 %) des 463 administrateurs généraux (D-1) et 3 (1,9 %) des 162 directeurs (D-2) avaient atteint la durée maximale et étaient donc visés par une réaffectation organisée.

91. Il ressort du tableau 11 du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/67/329) que la durée moyenne de service au Secrétariat s'établit à 6,4 années. On trouvera à l'annexe du présent rapport des informations plus précises sur cette durée moyenne, communiquées au Comité consultatif à sa demande.

92. Le Comité consultatif comprend le bien-fondé d'une durée maximale d'occupation des postes dans le cadre d'un système de mobilité organisée. En ce qui concerne la durée minimale, le Comité, tout en sachant que le Secrétaire général a besoin de conserver une marge de manœuvre lui permettant de redéployer rapidement les effectifs pour répondre à de nouveaux besoins, juge qu'une année ne suffit pas pour que le fonctionnaire puisse faire la preuve de ses capacités à un nouveau poste. Une durée aussi courte risque par ailleurs d'entraîner une reprise à la hausse du taux de rotation des effectifs, en particulier dans les missions de maintien de la paix, où il avait commencé à reculer (voir A/66/718, par. 42 et 43); de plus, en l'absence d'un dispositif rigoureux de transfert des connaissances, on risque d'assister à une érosion concomitante de la mémoire institutionnelle. Tout en notant que le processus de sélection et de réaffectation de candidats vise à régler ce problème, en ce sens que la priorité serait accordée aux fonctionnaires relevant du seuil 2 (voir le paragraphe 98 ci-dessous), le Comité consultatif n'en juge pas moins qu'il faudra suivre de près l'évolution du taux de rotation des effectifs.

Réseaux d'emplois

93. Le Secrétaire général indique, aux paragraphes 22 à 24 de son rapport, que le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé serait géré à l'échelle de chaque réseau d'emplois. Il affirme que cela permettrait de rendre plus cohérente l'organisation des carrières et de mieux la mettre en correspondance avec les besoins opérationnels, en constante évolution, dans la mesure où, comme indiqué au paragraphe 46 de ce même rapport, les réseaux d'emplois permettraient de cerner plus précisément les connaissances, les attributions et l'expérience requises pour les différentes fonctions, dans la perspective des besoins futurs de l'Organisation.

94. En vertu du dispositif proposé, chaque réseau d'emplois serait doté d'un conseil composé de représentants du personnel et de l'administration, en nombre égal, et de représentants des services des ressources humaines; ce conseil serait chargé de formuler, à l'intention du Secrétaire général, des recommandations sur la sélection et l'affectation du personnel au sein du réseau (voir les paragraphes 104 à 112 ci-dessous pour un examen plus approfondi des conseils de réseaux d'emploi). Un conseil de contrôle de haut niveau, composé de représentants choisis parmi les sous-secrétaires généraux et les secrétaires généraux adjoints serait chargé de formuler des recommandations sur la sélection, l'affectation ou la réaffectation des fonctionnaires postulant à des postes de classe D-1 ou D-2. Les conseils de réseau d'emplois définiraient toute exigence supplémentaire spécifique à leur réseau en

matière de mobilité, après avoir consulté le Bureau de la gestion des ressources humaines et obtenu l'assentiment du Comité Administration-personnel. Le Secrétaire général précise que chaque réseau d'emplois s'appuierait sur une équipe de responsables spécialisés dans les ressources humaines et au fait du fonctionnement dudit réseau; ces responsables, qui s'acquitteraient également de tâches en rapport avec la sélection de candidats, feraient également office de conseillers de carrière, et ils conseilleraient les fonctionnaires quant aux postes auxquels ces derniers pourraient prétendre et aux stages d'apprentissage y relatifs.

95. Le Secrétaire général indique, dans son rapport, qu'il existe à l'heure actuelle huit réseaux d'emplois, la répartition des fonctionnaires variant selon le classement du lieu d'affectation aux fins de la prime de sujétion. Il admet à cet égard qu'un modèle unique pour tous n'est pas la solution, puisque certains réseaux d'emplois offriraient peu d'options en termes de mutation géographique, tandis que d'autres en offriraient beaucoup. Il indique que, pour remédier à cette situation, les réseaux d'emplois actuels seraient reconfigurés. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que cette opération suppose que l'on revoie la composition des réseaux afin qu'ils soient mieux proportionnés, ce qui en faciliterait la gestion, et que l'on perfectionne le regroupement de fonctions semblables afin d'optimiser les possibilités de réaffectation. Le nombre des réseaux devrait passer de 8 à 10, 11 ou 12. Dans son rapport, le Secrétaire général précise qu'à l'issue de la phase de préparation de deux ans (voir les paragraphes 117 à 122 ci-dessous), le dispositif de mobilité commencerait à être mis en œuvre progressivement, un réseau d'emplois à la fois (A/67/324/Add.1, par. 54). En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que, pour décider de l'ordre des priorités, le Secrétariat se fonderait sur les priorités et besoins de l'Organisation, l'état de préparation du réseau à la création d'un conseil et la définition des exigences qui lui sont propres en matière de mobilité, le nombre et la répartition des fonctionnaires par réseau et les incidences financières.

96. Le Comité consultatif est d'avis qu'il faut préciser le nombre et la configuration des réseaux d'emplois et l'ordre des priorités concernant la mise en œuvre du dispositif. Il importe aussi que l'on ait un complément d'information sur la mise sur pied des équipes d'appui aux réseaux ainsi que des précisions sur leurs attributions, fonctions et prérogatives. Le Comité juge qu'il est également important de définir de manière plus précise les exigences propres à chaque réseau en matière de mobilité avant de se prononcer définitivement sur le dispositif proposé. Il réitère, à cet égard, son observation selon laquelle un système solidement charpenté de planification des effectifs, comportant un répertoire des jeux de compétences, faciliterait grandement l'action du Secrétaire général.

Sélection et réaffectation

97. Comme indiqué aux paragraphes 30 à 33 du rapport du SG (A/67/324/Add.1), le dispositif envisagé de mobilité et d'organisation des carrières supposerait de modifier radicalement la façon dont l'Organisation gère la sélection interne et externe du personnel. Ainsi, les fonctionnaires devraient postuler les postes vacants avant d'avoir atteint la durée maximale d'occupation de leur poste. Ils pourraient postuler à la même classe ou à une classe supérieure. Les vacances de poste seraient publiées dans des répertoires chaque trimestre ou plus fréquemment en cas de recrudescence des besoins ou pour pourvoir des postes vacants.

98. Pour faciliter la mobilité, le Secrétaire général propose de commencer par examiner les candidats internes possédant les qualifications requises et de donner la priorité à certaines catégories de fonctionnaires au moment de la présentation des candidatures. S'étant renseigné sur le système de hiérarchisation retenu, le Comité consultatif a été informé que, lors de l'examen des candidatures aux fins d'une sélection ou d'une réaffectation, les responsables réseau de la gestion des effectifs prendraient en considération les priorités suivantes :

a) **Priorité 1** : Fonctionnaires ayant atteint le seuil 2 d'occupation des postes dans un lieu d'affectation hors Siège qui postulent un poste d'un autre lieu d'affectation ou fonctionnaires titulaires d'un poste devant être supprimé, quel que soit le seuil atteint dans l'occupation de celui-ci, qui postulent un poste vacant de la même classe que celui qu'ils occupent;

b) **Priorité 2** : Fonctionnaires ayant atteint le seuil 2 dans une ville siège qui postulent un poste vacant dans un autre lieu d'affectation ou souhaitent exercer des fonctions différentes dans le même lieu d'affectation ou dans un autre;

c) **Priorité 3** : Tout fonctionnaire ayant atteint le seuil 2;

d) **Priorité 4** : Fonctionnaires n'ayant pas encore atteint le seuil 2 qui postulent depuis un autre lieu d'affectation.

99. Le Comité consultatif a également appris, comme suite à ses demandes, que l'objectif de cette hiérarchisation des priorités était de favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle, de contribuer à accorder un répit aux fonctionnaires des lieux d'affectation classés difficiles et d'aider le personnel des missions dont les effectifs sont en cours de réduction à trouver un autre poste qui convienne. La priorité était accordée aux candidats ayant atteint le seuil 2 afin que les fonctionnaires ne partent pas trop rapidement après avoir commencé à occuper un nouveau poste, tout en les encourageant à changer volontairement d'affectation avant d'avoir atteint la durée maximale d'occupation de leur poste et d'être soumis à une réaffectation.

100. Le Comité consultatif sait qu'un système permettant d'examiner en priorité certaines catégories de fonctionnaires lors de la sélection et la réaffectation des candidats internes est indispensable si l'on veut que le dispositif proposé de mobilité et d'organisation des carrières remplissent les objectifs qu'il est censé servir (voir aussi, plus haut, par. 88). Cependant, le Comité ne voit pas clairement comment les promotions s'inséreront dans le nouveau système de sélection et réaffectation proposé et recommande à l'Assemblée générale de demander au Secrétaire général d'apporter des précisions sur cet aspect du dispositif dans son prochain rapport sur la question.

101. Le Secrétaire général indique que, dans le nouveau dispositif, les candidats externes ne seraient considérés qu'en l'absence de candidats internes qualifiés (A/67/324/Add.1, par. 31). En ayant fait la demande, le Comité consultatif a reçu des statistiques sur les taux de recrutement des candidats externes au cours des cinq dernières années. Il y constate que pendant cette période les candidats externes représentaient un quart des candidats sélectionnés pour les 5 070 postes vacants des villes sièges, 63 % pour 61 postes des lieux d'affectation de la catégorie D et 55 % pour les 92 postes des lieux d'affectation de la catégorie E.

102. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a reçu un historique du système de sélection du personnel décrivant le traitement accordé aux candidats

internes et externes. Il a été informé après avoir demandé des précisions que les changements qu'il est proposé d'apporter au système actuel pour appliquer le nouveau dispositif de mobilité nécessiteraient de réviser plusieurs décisions antérieures de l'Assemblée générale, dont celles demandant l'affichage de tous les postes (voir résolution 51/226, par. 5) et rapportant les procédures spéciales de sélection des candidats externes (voir résolution 65/247, par. 19). Il faudrait aussi publier une nouvelle circulaire du Secrétaire général sur le dispositif de mobilité, promulguer une nouvelle instruction administrative fixant les arrangements relatifs aux fonctionnaires qui seraient visés par le dispositif de mobilité et modifier l'actuelle instruction administrative concernant le système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3 et Amend.1) pour préciser la situation des fonctionnaires qui ne seraient pas visés par le dispositif.

103. Le Comité consultatif est sérieusement préoccupé par les effets potentiels du dispositif proposé sur le recrutement externe et, par voie de conséquence, sur le système de sélection fondé sur le mérite, la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes dans la composition des effectifs. Comme le veut la Charte des Nations Unies, la considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Le Comité consultatif considère que le seul moyen d'atteindre cet objectif et d'assurer le respect des principes de la diversité géographique et de la parité des sexes parmi les effectifs de l'Organisation consiste à appliquer des processus de sélection fondés sur le mérite et la mise en concurrence. Si la capacité de l'Organisation de s'attacher de nouveaux talents est restreinte par la nécessité de privilégier les candidats internes, le risque existe que le Secrétariat se « ferme » aux candidats externes et que cela limite la capacité des responsables de sélectionner les meilleurs candidats sur la base géographique la plus large possible. En outre, le retour à un système de sélection comprenant de multiples étapes et où les candidats externes ne sont pris en compte qu'en l'absence de candidats internes qualifiés pourrait en fait allonger les délais nécessaires pour pourvoir les postes vacants. Compte tenu de ces préoccupations, ainsi que des nombreuses décisions prises par l'Assemblée générale sur cette question, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée de prier le Secrétaire général de modifier sa proposition de sorte à donner aux candidats externes les mêmes chances que les candidats internes dans le processus de sélection et de nomination aux postes du Secrétariat.

104. Le Secrétaire général décrit le processus de publication des postes et d'examen et de sélection des candidatures au paragraphe 32 de son rapport : les responsables des postes à pourvoir fixeraient les critères devant figurer dans les avis de vacance; les responsables réseau de la gestion des effectifs examineraient la recevabilité des candidatures, établiraient une liste de candidats qualifiés, inviteraient les administrateurs à transmettre toutes vues supplémentaires concernant ces candidats, puis formuleraient des recommandations préliminaires à l'intention des conseils de réseau d'emplois; enfin, ces derniers examineraient toutes les candidatures retenues pour les différents postes publiés et feraient une recommandation finale à l'intention du Secrétaire général. Ce processus devrait favoriser une meilleure gestion des postes vacants parce que, contrairement aux différents responsables des postes à pourvoir qui ne voient que les besoins de leur propre département ou bureau, les conseils de réseau d'emplois auront une vue d'ensemble de l'offre et de la demande

et du vivier de talents disponibles dans chaque réseau. Le Secrétaire général indique aussi que le système permettra d'opérer des choix plus stratégiques dans les affectations pour répondre aux besoins de l'Organisation et de faire en sorte que les responsables des postes à pourvoir consacrent beaucoup moins de temps aux tâches de recrutement et se concentrent davantage sur leurs responsabilités opérationnelles (A/67/324/Add.1, par. 41 et 42). Le Comité consultatif rappelle à ce propos qu'il faut actuellement aux responsables des postes à pourvoir 112 jours pour recommander des candidats alors que l'objectif fixé est de 40 jours (voir, plus haut, par. 15).

105. Le Secrétaire général indique que les conseils de réseau d'emplois seraient également chargés de réaffecter les fonctionnaires n'ayant pas été sélectionnés pour d'autres fonctions avant d'avoir atteint la durée maximale d'occupation de leur poste. Ces fonctionnaires seraient placés sur une liste de candidats et affectés à tout emploi que les conseils jugeraient approprié sans avoir eu besoin de postuler, les conseils faisant néanmoins de leur mieux pour réaffecter à un lieu d'affectation d'une autre catégorie les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation de la catégorie D ou E et ayant atteint la durée d'occupation maximale (A/67/324/Add.1, par. 34 et 35).

106. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a appris que le Secrétaire général comptait que le nouveau processus de sélection et de réaffectation accélérerait les opérations de recrutement et de déploiement parce que la sélection du personnel serait gérée de façon plus efficace et plus systématique par les réseaux d'emplois sur la base de critères clairement établis. Ayant demandé des précisions, le Comité a par ailleurs appris que, dans le dispositif proposé, le processus consistant à évaluer si les candidats conviennent pour un poste à leur classe actuelle serait distinct du processus de sélection et de réaffectation, puisque les candidats seraient déclarés aptes pour la sélection avant même de postuler. En conséquence, le Secrétaire général compte que le nouveau processus de sélection et de réaffectation prendrait 90 jours au lieu de 112 jours en moyenne actuellement.

107. Comme on l'a vu plus haut, au paragraphe 94, il est proposé que les conseils de réseau d'emplois soient composés de représentants du personnel, de l'Administration et du Bureau de la gestion des ressources humaines. S'étant renseigné, le Comité consultatif a été informé que les conseils comprendraient des représentants du personnel et de l'Administration en nombre égal, conformément à la pratique suivie par le HCR. Les représentants du personnel agiraient à titre personnel et non en tant que représentants syndicaux élus. Les membres du conseil devraient occuper un poste de la même classe que ceux qu'ils examinaient ou d'une classe supérieure et du réseau d'emplois considéré. Les responsables des postes à pourvoir ne siègeraient pas aux conseils mais leurs observations sur les candidats qualifiés retenus après une première sélection seraient prises en considération à chaque étape du processus de sélection et de recommandation. Le Comité consultatif a appris également que les conseils se réuniraient tous les trimestres, voire plus souvent pour répondre à des besoins urgents ou des pics d'activité. Il a été en outre informé que les organes centraux de contrôle disparaîtraient dès lors que les conseils seraient mis en place car la contribution du personnel aux processus de promotion et de réaffectation, jugée nécessaire pour garantir l'intégrité de la sélection, serait assurée par la participation du personnel aux conseils.

108. Le Comité consultatif voit l'intérêt de créer des conseils de réseau d'emplois pour administrer les sélections et les réaffectations et admet qu'un processus

géré centralement puisse être nécessaire pour mettre en correspondance les fonctionnaires possédant les qualifications requises et les postes vacants dans tout le Secrétariat de façon plus stratégique afin de répondre aux besoins organisationnels.

109. Le Comité consultatif rappelle que, dans son rapport intitulé « Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réformes », le Secrétaire général a souligné qu'il fallait ménager plus de latitude aux responsables et leur déléguer plus de pouvoirs et de responsabilités dans la gestion des ressources humaines et financières (A/51/950, par. 236 et 237; voir aussi A/53/414, A/55/253 et Corr.1, et A/55/270). Dans ses résolutions correspondantes, 53/221 et 55/258, l'Assemblée générale a reconnu la nécessité de promouvoir les responsabilités et obligations du personnel à tous les niveaux de la hiérarchie.

110. Compte tenu de la possibilité que le nouveau système de sélection et de réaffectation envisagé contribue à modifier le rôle des responsables hiérarchiques, l'Assemblée générale voudra peut-être inviter le Secrétaire général à préciser encore le rôle des responsables des postes à pourvoir dans le processus proposé en vue de garantir que ces derniers continueront de s'occuper, et par conséquent d'être responsables, de la sélection des fonctionnaires qui exécuteront le programme de travail de leurs bureaux.

111. En ce qui concerne la participation de représentants du personnel aux travaux des conseils de réseau d'emplois, le Comité consultatif sait qu'un processus participatif associant les fonctionnaires est nécessaire pour, notamment, promouvoir la confiance dans l'intégrité du nouveau système de sélection et de réaffectation. Il estime cependant, compte tenu du fait notamment que le Secrétaire général n'a présenté aucun argument attestant du contraire, que le système actuel des organes centraux de contrôle – qui comprennent des représentants du personnel – suffit à assurer la transparence et l'intégrité du processus. Le Comité consultatif ne croit pas que la participation de représentants du personnel aux conseils de réseau d'emplois serve les intérêts de l'Organisation et recommande en conséquence à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de modifier sa proposition afin de prévoir un mécanisme qui permette d'assurer une participation desdits représentants qui soit analogue à celle prévue dans le système des organes centraux de contrôle.

112. Le Secrétaire général indique dans son rapport que les attributions, le règlement intérieur et les modalités de fonctionnement des conseils de réseau d'emplois seront définis durant la phase biennale de préparation (A/67/324/Add.1, tableau 1). Dans son rapport sur le système d'administration de la justice, le Comité consultatif a fait observer que la majorité des affaires renvoyées aux tribunaux concernait des décisions liées aux nominations (A/67/547, par. 35). **Dans ces conditions, le Comité consultatif estime qu'il importera de faire en sorte que les attributions, le règlement intérieur et les modalités de fonctionnement des conseils de réseau d'emplois soient clairement définis et légitimes.**

Groupe des contraintes spéciales

113. Aux paragraphes 37 à 39 de son rapport, le Secrétaire général décrit le rôle et le fonctionnement d'un groupe des contraintes spéciales qui serait chargé d'examiner les demandes exceptionnelles de fonctionnaires figurant sur les listes d'agents à réaffecter qui souhaiteraient rester dans leur lieu d'affectation. Il serait

fait droit aux demandes en fonction de critères précis, notamment des raisons médicales ou autres raisons personnelles impérieuses qui feraient qu'une mutation géographique imposerait une contrainte excessive aux intéressés. Composé à parité de représentants du personnel et de l'Administration, le groupe examinerait également les demandes que les fonctionnaires présentent conjointement avec leur supérieur hiérarchique pour rester à leurs postes lorsqu'ils participent à un projet dont la réussite serait compromise par la mobilité.

114. S'étant renseigné, le Comité consultatif a appris que plusieurs organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales appliquant des mesures de mobilité avaient créé des groupes des demandes particulières ou leur équivalent qui pouvaient recommander d'exempter le personnel du roulement dans l'occupation des postes ou repousser ce roulement. En réponse à sa demande d'exemple de « raison personnelle impérieuse », le Comité a été informé que la présence dans le lieu d'affectation de personnes reconnues à charge, le besoin d'installations éducatives spécialisées ou l'existence d'arrangements concernant la garde d'enfants avaient été cités par d'autres organisations comme des motifs d'exemption ou de report de réaffectation.

115. Ayant posé la question, le Comité a appris que le fonctionnaire soumis à une réaffectation qui, n'ayant pas reçu de réponse favorable à sa demande d'exemption par le groupe des demandes spéciales, refusait de bouger pouvait être considéré comme ayant abandonné son poste en vertu de la disposition 9.3 du Règlement et Statut du personnel. Selon cette dernière, l'« abandon de poste » s'entendait de la cessation de service, autre qu'une démission, dont l'intéressé prenait l'initiative et ne valait pas licenciement.

116. Le Comité consultatif reprend la recommandation qu'il a formulée au paragraphe 112, dans laquelle il considère qu'il importe que les attributions, le règlement intérieur et les modalités de fonctionnement du groupe des demandes particulières, en particulier les critères pour l'octroi d'exemptions, soient clairement définis et légitimes. Ses préoccupations concernant la participation de représentants du personnel aux conseils de réseau d'emplois (voir par. 111) valent pour le groupe des demandes spéciales. L'Assemblée générale voudra peut-être prier le Secrétaire général de modifier cet aspect de sa proposition.

Application et mesures transitoires

117. Le Comité consultatif fait observer que l'exécution des activités préparatoires énoncées dans le rapport du Secrétaire général dépendra de l'examen par l'Assemblée générale du rapport sur le projet de dispositif de mobilité et d'organisation des carrières visé au paragraphe 136 ci-après.

118. Dans la section VI de son rapport, le Secrétaire général présente la mise en œuvre du projet de dispositif de mobilité et d'organisation des carrières. Il indique qu'au cas où l'Assemblée générale l'approuverait, le dispositif serait mis en place au 1^{er} janvier 2013. Une phase préparatoire de deux ans, durant laquelle les modalités précises de mise en œuvre seraient élaborées, serait cependant nécessaire. Au cours de cette période, le système actuel de sélection du personnel resterait en vigueur pour tous les fonctionnaires mais, pour aider ceux qui souhaiteraient être mobiles et accorder un répit à ceux en poste dans des lieux d'affectation difficiles, il serait modifié de façon à sélectionner en priorité les fonctionnaires recrutés sur le plan international travaillant dans des lieux d'affectation différents de celui du poste

qu'ils postulent, en particulier les fonctionnaires des lieux d'affectation entrant dans les catégories D et E.

119. Une description détaillée des travaux à effectuer pendant la phase préparatoire est donnée aux paragraphes 49 et 50 du rapport, avec un calendrier général au tableau 1. Le Secrétaire général indique, entre autres, que le personnel et d'autres organisations avaient souligné qu'il était essentiel pour la bonne mise en œuvre d'une politique de mobilité d'apporter un appui aux fonctionnaires changeant de lieu d'affectation et à leur famille. Les questions à régler durant la phase préparatoire concernent la mesure dans laquelle les accords avec les pays hôtes autorisent l'emploi des conjoints et les moyens d'améliorer l'information et l'orientation fournies lors du processus de déménagement et d'intégration (A/67/324/Add.1, par. 51).

120. Le Secrétaire général indique également que, pour appuyer la mobilité, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait conduire les travaux d'examen des ressources humaines existantes dans l'ensemble de l'Organisation, y compris l'étude des fonctions et attributions et la conversion ou le recyclage du personnel le cas échéant (A/67/324/Add.1, par. 50). S'étant renseigné, le Comité consultatif a appris que le Bureau ne disposait pas à lui seul des moyens d'entreprendre les travaux demandés au cours de la période de transition. Il ferait donc appel aux ressources humaines existantes au niveau mondial, y compris dans les services administratifs, les bureaux décentralisés, les commissions régionales et les missions. Le Comité consultatif a appris en outre, en réponse à ses demandes, que la mise en place intégrale du dispositif de mobilité coïnciderait avec le déploiement du progiciel de gestion intégré (Umoja). Dans ce contexte, certaines des tâches actuelles envisagées seraient réalisées par les moyens électroniques, ce qui permettrait de redéfinir les postes pour contribuer à la mise en œuvre du dispositif de mobilité.

121. Le Secrétaire général indique au paragraphe 56 de son rapport que l'adoption du dispositif proposé représentera un changement important pour l'Organisation et son personnel et qu'en conséquence le Comité Administration-personnel était convenu de plusieurs mesures transitoires concernant le personnel en fonctions en vue que les fonctionnaires des classes P-4 et P-5 satisfaisant aux prescriptions du système actuel de sélection continuent de pouvoir prétendre à une promotion à la classe supérieure jusqu'au 31 décembre 2018.

122. Le Comité consultatif prend note du fait que le Bureau de la gestion des ressources humaines pourrait manquer de moyens alors qu'il s'occupe également d'autres aspects du programme de réforme de la gestion des ressources humaines (voir, plus haut, sect. II) et rappelle que le module ressources humaines du progiciel de gestion intégré (Umoja) ne sera pas mis en service avant la fin de 2015, c'est-à-dire après la fin de la phase préparatoire (voir, plus haut, par. 39). Le Comité estime en conséquence qu'il sera indispensable de recourir à toutes les capacités existantes pour arriver à faire en sorte que la proposition du Secrétaire général, si elle était adoptée par l'Assemblée générale, soit appliquée sans que des moyens supplémentaires soient nécessaires.

Coûts

123. Le Secrétaire général donne des éléments d'information sur le coût actuel de la mobilité dans l'Organisation aux paragraphes 60 et 61 de son rapport. Il indique que pour l'exercice biennal 2010-2011 les dépenses liées à la mobilité – comptabilisées

dans le Système intégré de gestion (SIG) comme dépenses commune de personnel – s'élevaient à quelque 36,1 millions de dollars, dont 13,7 millions de dollars au titre du budget ordinaire (hors dépenses estimatives afférentes aux missions politiques spéciales) et à 13,7 millions de dollars au titre des fonds extrabudgétaires. Pour les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, toutefois, ces dépenses ne sont pas aisément définissables car elles sont comptabilisées dans de multiples systèmes de gestion financière qui ne sont pas intégrés. Le Comité consultatif a été informé, en réponse à ses questions, que les systèmes locaux des différentes opérations n'établissaient pas de distinction entre les dépenses associées à la nomination de nouveaux fonctionnaires et celles liées à la mobilité du personnel existant. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, pour les exercices budgétaires 2009/10 et 2010/11, le montant total des dépenses afférentes au transfert et à la nomination du personnel existant et des nouveaux agents, y compris le paiement de la prime de mobilité et de sujétion, s'établissait à 243,6 millions de dollars pour les opérations de maintien de la paix et à 22,1 millions de dollars pour les missions politiques spéciales.

124. Le Secrétaire général indique dans son rapport que les principales dépenses liées à la mobilité résultant du nouveau dispositif résulteraient des changements de lieu d'affectation. Les dépenses non renouvelables y relatives comprennent la prime de réinstallation, la prime d'affectation et les frais de voyages, tandis que les dépenses renouvelables comprennent la prime de mobilité. Les chiffres effectifs varient selon le fonctionnaire, la catégorie et la désignation du lieu d'affectation et la durée de l'affectation (A/67/324/Add.1, par. 57 et 58). Le Secrétaire général déclare que, dans la mesure où le nouveau dispositif ferait augmenter le nombre des transferts géographiques, les dépenses communes de personnel correspondantes augmenteraient également. Il explique cependant qu'il n'en résultera pas nécessairement une hausse soudaine des transferts parce que : a) 40 % du personnel actuellement en poste à la classe P-4 ont déjà à leur actif un transfert enregistré dans le SIG; et b) les mesures transitoires proposées feraient que les fonctionnaires justifiant de deux transferts latéraux pourraient faire valoir ceux-ci à la place d'un changement de lieu d'affectation jusqu'au 31 décembre 2018 (ibid., par. 64 et 65).

125. En ayant fait la demande, le Comité consultatif a obtenu des chiffres indicatifs sur le coût du dispositif de mobilité proposé, qui reposaient sur les hypothèses suivantes :

a) Quelque 11 191 administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et agents du Service mobile seraient assujettis au dispositif. Cette estimation a été calculée sur la base du nombre total de fonctionnaires de ces catégories titulaires d'engagements continus, permanents et de durée déterminée au 30 juin 2011, dont ont été exclus les fonctionnaires devant partir à la retraite dans les cinq ans ou dont le réseau d'emplois ou le classement du lieu d'affectation n'était pas enregistré dans le SIG (11 575), ainsi que le nombre estimatif de postes dont l'occupation n'est pas soumise à rotation (384, voir, plus haut, par. 83);

b) Quelque 1 539 fonctionnaires changeraient de lieu d'affectation chaque année, soit une augmentation de 20 %, ou 249 mutations contre 1 290 en moyenne actuellement;

c) Comme indiqué par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport, le coût de la mobilité géographique par fonctionnaire et pour la durée de l'affectation est d'environ 60 000 dollars (A/67/30 et Corr.1, par. 166);

d) Le montant total moyen des dépenses renouvelables par fonctionnaire et par an, pour la durée de l'affectation, s'établit à 28 000 dollars;

e) Les montants visés aux alinéas c) et d) ont été calculés pour un administrateur de la classe P-4, échelon VI et un agent du Service mobile de la classe FS-4, échelon VI.

126. Le Comité consultatif a été informé que, sur la base de ces hypothèses, le dispositif de mobilité entraînerait des dépenses supplémentaires de 21,9 millions de dollars par an. Sur ce montant, 12 % seraient financés au moyen du budget ordinaire, y compris un crédit au titre des missions politiques spéciales, et les 88 % restants au moyen des budgets des opérations de maintien de la paix et de fonds extrabudgétaires. Le Comité consultatif a été informé également que ces dépenses supplémentaires ne seraient engagées qu'une fois le dispositif complètement mis en place.

127. Au paragraphe 66 de son rapport, le Secrétaire général indique que la mise en œuvre progressive du dispositif proposé dans les différents réseaux d'emplois permettra à l'Organisation de contrôler et gérer toute augmentation des dépenses. De plus, Umoja sera configuré de manière à mieux comptabiliser les dépenses liées à la mobilité pour rendre compte de façon plus précise de toutes variations des coûts.

128. Au cours de son examen du rapport du Secrétaire général, le Comité consultatif s'est enquis des coûts indirects du dispositif proposé. Il a été ainsi informé que ces coûts concerneraient la mise en place de programmes plus efficaces de formation et d'organisation des carrières, la création de la fonction de responsable réseau de la gestion des effectifs, la fourniture d'un appui supplémentaire au personnel et à leur famille qui changeront de lieu d'affectation et la conception, la mise à l'essai et l'apport de modifications dans Inspira. Selon le Secrétaire général, l'ampleur de ces dépenses n'est pas encore connue mais leur coût devrait être financé au moyen des ressources existantes en réorganisation des priorités du budget.

129. Le Comité consultatif rappelle que, dans son rapport sur les rapports du Comité des commissaires aux comptes pour l'exercice clos le 31 décembre 2011, il a recommandé de faire en sorte que l'Assemblée générale reçoive du Secrétaire général une estimation établie sur la base du coût intégral des projets de grande ampleur, quelle qu'en soit la source de financement, au moment de faire approuver ces derniers (A/67/381, par. 26). Il prend note des coûts indicatifs qui lui ont été communiqués, à sa demande, par le Secrétaire général et souligne que les coûts directs du dispositif visés au paragraphe 126 du présent rapport ne sont ni une prévision ni une estimation mais reposent sur un scénario particulier qui pourrait évoluer. Compte tenu des observations qu'il a formulées plus haut, au paragraphe 78, le Comité consultatif doute de la fiabilité des éléments d'information ayant servi au calcul du nombre de fonctionnaires qui devraient changer d'affectation chaque année (voir al. b) du paragraphe 125).

130. Le Comité consultatif estime que le Secrétaire général aurait dû présenter dans son rapport une analyse plus complète des dépenses totales, directes et indirectes, afférentes au dispositif envisagé de mobilité et d'organisation des carrières. Cette analyse lui aurait permis d'apprécier de façon plus fiable la mesure dans laquelle ces dépenses pouvaient être couvertes à l'aide des crédits approuvés. Dans ces conditions, le Comité consultatif recommande à

l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général d'énoncer le détail du coût intégral du projet dans son prochain rapport sur la question. Il souligne l'importance de disposer d'un mécanisme solide de contrôle pour suivre le coût effectif du dispositif.

Indicateurs de résultat

131. Dans la section VIII de son rapport, le Secrétaire général propose les trois indicateurs ci-après pour mesurer la mise en œuvre du dispositif et évaluer le degré de réalisation des objectifs stratégiques.

a) **Indicateur 1** : Amélioration de la prévisibilité et de la stabilité de la dotation en effectifs, qui sera mesurée en comparant les taux de vacance des postes dans l'ensemble du Secrétariat pour déterminer s'ils deviennent plus uniformes. L'indicateur de succès sera des taux de vacance plus homogènes dans les bureaux/missions et lieux d'affectation;

b) **Indicateur 2** : Partage plus équitable des contraintes liées aux postes se trouvant dans des lieux d'affectation difficiles, mesuré en suivant le nombre de fonctionnaires en poste pour de longues périodes dans des lieux d'affectation des catégories D ou E. L'indicateur de succès sera une réduction du nombre de fonctionnaires passant plus de cinq ans dans ces lieux d'affectation;

c) **Indicateur 3** : Augmentation du nombre de cadres supérieurs ayant été géographiquement mobiles, qui sera mesurée par le nombre de mutations d'une durée d'un an ou plus enregistrées dans le SIG. L'indicateur de succès sera une augmentation du nombre de fonctionnaires de rang supérieur ayant changé de lieu d'affectation.

132. Le Comité consultatif estime comme le Secrétaire général que des indicateurs de résultats aideraient à mesurer les résultats de la mise en œuvre du dispositif de mobilité et d'organisation des carrières envisagé. Il n'en considère pas moins que les indicateurs proposés par le Secrétaire général méritent d'être perfectionnés afin d'assurer une évaluation correcte des résultats.

133. S'agissant de l'indicateur 1, le Comité consultatif fait observer que les taux de vacance des postes varient d'un lieu d'affectation à l'autre pour toute une série de raisons, dont des facteurs qui échappent au contrôle de l'Organisation comme l'impossibilité d'obtenir des visas pour les fonctionnaires. De plus, les taux de vacances des missions en phase de démarrage sont habituellement plus élevés que ceux des missions établies. Le Comité consultatif recommande donc d'ajuster l'indicateur 1 pour tenir compte des taux de vacance cibles retenus pour chaque bureau et opération afin de mesurer les progrès accomplis. En ce qui concerne l'indicateur 2, le Comité consultatif rappelle qu'ainsi qu'il est expliqué plus haut, au paragraphe 85, 80 % des postes d'agent du Service mobile se trouvent dans les lieux d'affectation des catégories D et E. En conséquence, tel qu'il est actuellement formulé, l'indicateur ne rend pas compte des mouvements des fonctionnaires qui occupent ces postes. Le Comité consultatif recommande d'ajuster l'indicateur 2 pour traduire la longueur de temps passé par le fonctionnaire dans certains lieux d'affectation afin qu'il soit également rendu compte du nombre de mutations entre des lieux d'affectation classés dans la même catégorie. Enfin, pour ce qui est de l'indicateur 3, le Comité consultatif recommande d'utiliser les données enregistrées dans tous les systèmes

d'information sur les ressources humaines, en plus de celles comptabilisées dans le SIG, pour mesurer la mobilité géographique des hauts fonctionnaires.

134. Le Comité consultatif considère par ailleurs que des indicateurs de résultat supplémentaires pourraient utilement servir à mesurer notamment l'incidence de la mise en œuvre du dispositif sur les aptitudes professionnelles, les taux de rotation du personnel (voir aussi, plus haut, par. 92) et l'efficacité de la mise en œuvre des activités prescrites. L'Assemblée générale voudra peut-être prier le Secrétaire général de mettre au point de tels indicateurs et de les présenter dans le cadre de son rapport suivant sur la question.

Conclusion

135. Au paragraphe 75 de son rapport, le Secrétaire général prie l'Assemblée générale d'approuver le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières décrit dans son rapport. **Comme indiqué plus haut, au paragraphe 69, le Comité consultatif est convaincu qu'une meilleure administration du programme de mobilité offre la possibilité d'améliorer l'exécution des activités prescrites tout en satisfaisant davantage les aspirations professionnelles des fonctionnaires. Cependant, compte tenu des remarques, observations et recommandations qu'il a formulées dans les précédents paragraphes, le Comité consultatif n'est pas en mesure de recommander à l'Assemblée générale d'approuver en l'état le dispositif de mobilité et d'organisation des carrières proposé.**

136. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de continuer à mettre au point et à parfaire les aspects du dispositif visés plus haut aux paragraphes 71, 78, 81, 84, 87, 96, 100, 103, 110 à 112, 116, 130, 133 et 134. Sachant que le Secrétaire général compte commencer à mettre en œuvre ce dispositif à compter du 1^{er} janvier 2015, le Comité consultatif recommande également à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de lui soumettre pour examen, dès que possible et en tout état de cause avant la fin de la partie principale de sa soixante-huitième session, un rapport d'ensemble sur le cadre de mobilité et d'organisation des carrières envisagé, qui prendrait en compte toutes les questions soulevées par le Comité, y compris la nécessité de présenter de plus amples données d'information et d'analyse justifiant le passage d'un système de mobilité reposant entièrement sur la volonté des fonctionnaires intéressés à un système organisé. Comme indiqué au paragraphe 88, le Comité consultatif estime qu'il n'est pas nécessaire que l'Assemblée générale approuve la présente proposition du Secrétaire général pour que des mesures soient prises en vue d'améliorer le sort des fonctionnaires qui sont en poste depuis longtemps dans des lieux d'affectation classés difficiles et n'ont pas la possibilité d'être mutés.

IV. Composition du Secrétariat

137. Le rapport du Secrétaire général, intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/67/329), qui porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012, fait suite aux résolutions de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines, dont les plus récentes sont les résolutions 63/250, 65/247 et 66/234. Il présente une analyse démographique de la totalité de l'effectif du Secrétariat, ainsi que des fonctionnaires

soumis au système de la répartition géographique optimale. L'additif au rapport (A/67/329/Add.1) contient une analyse démographique du personnel fourni à titre gracieux, des fonctionnaires retraités et des consultants et vacataires qui ont été engagés pendant l'exercice biennal 2010-2011.

138. Le Comité consultatif note que, suite à sa recommandation tendant à accompagner d'une analyse des tendances démographiques les données brutes qui seront présentées dans les futurs rapports (voir A/65/537, par. 89 et A/66/511 et Corr.1, par. 4), un nouveau tableau intitulé « Évolution démographique, de 2008 à 2012, du personnel du Secrétariat (au 30 juin) » a été inclus dans le rapport du Secrétaire général (A/67/329, tableau 2). La dernière colonne de ce tableau contient des observations sur l'évolution des principales variables démographiques au cours des cinq dernières années. **Le Comité consultatif, s'il se félicite de l'inclusion d'observations sur l'évolution démographique du Secrétariat, estime que le Secrétaire général aurait pu approfondir son analyse, par exemple en exposant les motifs de tendances particulières, en particulier celles qui sont apparues depuis la publication du précédent rapport sur la composition du Secrétariat.** Par exemple, le Comité a été informé, pendant son examen du rapport que, bien que l'effectif total du Secrétariat ait augmenté de 8,5 % au cours des cinq dernières années, une diminution de 860 fonctionnaires (soit 2 %) avait été enregistrée entre 2011 et 2012, essentiellement en raison de la réduction des effectifs de la Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS) et du démarrage de la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS). **De l'avis du Comité, des renseignements de cet ordre constitueraient un complément utile au rapport sur la composition du Secrétariat et devraient être inclus dans les rapports ultérieurs.**

139. À la figure XI et au paragraphe 22 du rapport, le Secrétaire général présente des observations sur l'âge moyen de l'ensemble du personnel et indique que cette moyenne est restée stable au cours des cinq dernières années (environ 42 ans). Le Comité consultatif note toutefois que les données brutes incluses dans le rapport font apparaître une augmentation graduelle de l'âge moyen de l'effectif qui, de 41 ans en 2008, est passé à 42,2 ans en 2009, s'est maintenu à 42,3 ans en 2010 et 2011 et a grimpé à nouveau en 2012 pour s'établir à 42,8 ans. **Le rajeunissement du Secrétariat étant une priorité de l'Assemblée générale, le Comité consultatif estime que le Secrétaire général devrait suivre de près l'évolution de la pyramide des âges du personnel de l'Organisation.**

140. Le rapport sur la composition du Secrétariat contient également des informations sur les fonctionnaires de rang supérieur. Il ressort du tableau 7 que, au 30 juin 2012, le Secrétariat comptait 64 secrétaires généraux adjoints et 79 sous-secrétaires généraux. Ayant demandé des précisions quant au rattachement hiérarchique de ces fonctionnaires, le Comité consultatif a été avisé que tous les secrétaires généraux adjoints indiqués dans le rapport relevaient du Secrétaire général dans l'exercice de leurs fonctions et que chacun d'entre eux pouvait porter des questions à son attention. Tous les responsables de programme signaient aussi un contrat de mission annuel avec le Secrétaire général pour garantir le respect du principe de responsabilité, la transparence et le contrôle nécessaire. Toutefois, la Vice-Secrétaire générale et le Chef de Cabinet fournissaient aussi régulièrement orientations et directives, au nom du Secrétaire général. Les chefs des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales recevaient également des directives des Secrétaires généraux adjoints au maintien de la paix et aux affaires politiques, selon que de besoin. Le Comité a également été informé que la plupart

des 79 sous-secrétaires généraux faisaient rapport à un secrétaire général adjoint. Les 11 chefs d'opérations de maintien de la paix ayant rang de sous-secrétaire général ainsi que le sous-secrétaire général à l'appui à la consolidation de la paix signaient aussi un contrat de mission annuel avec le Secrétaire général.

141. S'agissant d'une question connexe, le Comité consultatif a demandé, pendant son examen du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat, quel était le nombre de fonctionnaires de rang supérieur (D-1 et au-dessus) employés au titre de contrats autres que l'engagement normal. En réponse à sa question, il a été indiqué au Comité qu'au 30 juin 2012, 13 fonctionnaires (12 ayant rang de secrétaire général adjoint et 1 ayant rang de sous-secrétaire général) étaient rémunérés symboliquement 1 dollar par an, 9 fonctionnaires (5 ayant rang de secrétaire général adjoint, 1 ayant rang de sous-secrétaire général et 3 de la classe D-2) étaient engagés en vertu d'un contrat-cadre et 39 (8 ayant rang de secrétaire général adjoint, 6 à la classe D-2 et 21 à la classe D-1) étaient nommés à titre temporaire et occupaient des postes financés au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) ou des postes ou emplois de temporaire vacants. En outre, pendant l'exercice 2010-2011, 267 anciens fonctionnaires, titulaires avant la cessation de service d'un poste au rang de secrétaire général adjoint, de sous-secrétaire général ou d'un poste de la classe D-2 ou D-1, avaient été recrutés au titre de contrats de consultant ou de vacataire. Il a également été dit au Comité, suite à sa demande de renseignements, que les types de nominations précités n'entraînaient pas la création de postes et que 6 contrats symboliques d'un dollar par an, 5 contrats-cadres, 27 engagements à titre temporaire et 186 contrats de consultant ou de vacataire avaient été financés au moyen de fonds extrabudgétaires.

142. Le Comité consultatif rappelle que, aux termes de la résolution 35/217 de l'Assemblée générale, il doit avaliser la création de tous les postes extrabudgétaires de la classe D-1 et de rang supérieur, pour laquelle l'approbation d'un organe intergouvernemental n'est pas nécessaire. Il lui a été précisé, suite à sa demande, que cette politique était claire et reflétée dans les instructions administratives et délégations de pouvoir pertinentes. S'agissant spécifiquement des emplois de temporaire financés au moyen de ressources extrabudgétaires, à sa demande de précisions, il a été répondu au Comité que, pour donner suite à ses préoccupations concernant les activités menées pour mettre en œuvre la résolution 35/217, l'Administration cherchera dorénavant à obtenir son assentiment avant de créer, au moins pour une année, des emplois à plein temps de temporaire à la classe D-1 et de rang supérieur financés au moyen de fonds extrabudgétaires au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions). En outre, le Secrétaire général a l'intention d'indiquer chaque année au Comité, a posteriori, les emplois de temporaire de la classe D-1 et de rang supérieur financés au moyen de fonds extrabudgétaires, y compris ceux dont les titulaires ont des contrats de vacataire ou qui ont été créés pour une plus courte durée et ont été approuvés par le Contrôleur. Le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité met la dernière main à un mémorandum interne explicitant ces arrangements, qui sera communiqué à tous les chefs de départements et de bureaux. **Le Comité consultatif se félicite de l'approche adoptée par l'Administration, élément positif permettant de renforcer la transparence en matière de création de postes et d'emplois de haut fonctionnaire financés au moyen de ressources extrabudgétaires.**

143. La section IV du rapport du Secrétaire général contient des renseignements sur les fonctionnaires soumis au système de la répartition géographique optimale.

Comme indiqué au tableau 2, au 30 juin 2012, 2 245 fonctionnaires du Secrétariat étaient soumis à la répartition géographique entre États Membres, soit 196 de plus qu'à la fin de l'exercice précédent (2 049 au 30 juin 2011). Sur les 247 fonctionnaires nommés à des postes soumis à la répartition géographique entre le 1^{er} juillet 2011 et le 30 juin 2012, 79 étaient des lauréats des concours nationaux (que remplace maintenant le programme de recrutement de jeunes administrateurs) (A/67/329, par. 43).

144. Le Secrétaire général indique dans son rapport que, au 30 juin 2012, 3 460 postes étaient soumis à la répartition géographique. Selon l'Administration, la différence entre le nombre de postes soumis à répartition géographique et le nombre de fonctionnaires ayant le statut de fonctionnaire soumis à la répartition géographique s'explique par le fait que 336 des postes en question sont vacants, 276 sont temporairement occupés par des fonctionnaires n'ayant pas ce statut, 104 sont occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée et 499 fonctionnaires dont le cas est à l'examen n'ont pas de rattachement géographique (A/67/329, note 9 en bas de page). Il a été précisé au Comité, suite à sa demande de renseignements, que des fonctionnaires étaient considérés sans rattachement géographique lorsque les données du Système intégré de gestion (SIG) n'indiquent pas clairement s'ils ont le statut de fonctionnaire soumis à la répartition géographique. Le Bureau des ressources humaines collabore avec les services administratifs et les bureaux hors Siège pour examiner et, si besoin est, corriger les entrées pertinentes du SIG, de manière à indiquer correctement dans le système les fonctionnaires occupant un poste soumis à la répartition géographique.

145. Dans son précédent rapport sur la gestion des ressources humaines, le Comité consultatif a constaté avec préoccupation qu'environ 40 % des postes soumis à la répartition géographique ne sont pas occupés par des fonctionnaires ayant le statut correspondant (A/66/511 et Corr.1, par. 7). **Tout en constatant qu'un certain progrès a été réalisé en la matière et qu'au 30 juin 2012 le nombre des postes soumis à la répartition géographique occupés par des fonctionnaires ayant le statut correspondant avait augmenté de 5 %, le Comité demeure préoccupé par le pourcentage élevé de tels postes qui ne sont pas occupés par des fonctionnaires ayant le statut correspondant. Il recommande donc que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de veiller à recruter des candidats conformément aux procédures établies, notamment en utilisant la liste des lauréats des concours nationaux de recrutement (à présent remplacée par le Programme Jeunes administrateurs).**

146. **Le Comité consultatif est également préoccupé par l'imprécision des données relatives au statut géographique des fonctionnaires enregistrées dans le Système intégré de gestion (SIG). Il escompte que le Bureau de la gestion des ressources humaines examinera dans les meilleurs délais les données contenues dans le SIG, de sorte que le statut géographique des 499 fonctionnaires visés au paragraphe 144 soit correctement enregistré.**

147. Dans son précédent rapport sur la gestion des ressources humaines, le Comité consultatif a également fait des observations sur la première version d'un outil en ligne de communication de l'information dénommé HR Insight (A/66/511 et Corr.1, par. 9). Le Comité rappelle que cet outil exploite l'entrepôt de données du Bureau de la gestion des ressources humaines et récupère des données d'autres systèmes de gestion des ressources humaines, dont le SIG et Nucleus, et vise à permettre aux

États Membres d'accéder à des rapports donnant une information semblable à celle qui figure dans le rapport sur la composition du Secrétariat. Dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines », le Secrétaire général signale que HR Insight contribue à rendre l'Organisation des Nations Unies plus respectueuse de l'environnement, en réduisant le nombre de pages imprimées (A/67/324, par. 28).

148. S'étant enquis des problèmes de confidentialité qu'il avait évoqués dans son précédent rapport sur la gestion des ressources humaines (A/66/511, par. 9), le Comité consultatif a été informé que pouvaient accéder à HR Insight les utilisateurs des missions permanentes dont le nom figure dans la liste la plus récente publiée par le Service du protocole et de la liaison. Un accès à titre exceptionnel pouvait être accordé uniquement par le directeur de la Division de la planification stratégique, du recrutement et des affectations du Bureau des ressources humaines. Les mots de passe à employer pour accéder à la base de données étaient changés tous les six mois et ne pouvaient pas être modifiés par les utilisateurs. Chaque mission permanente pouvait accéder à des renseignements concernant ses nationaux et portant sur le type de contrat, la date prévue de départ à la retraite et, le cas échéant, l'adresse électronique, les examens passés, l'année de naissance et la date d'entrée en fonctions. Les missions permanentes pouvaient uniquement accéder aux renseignements figurant sur la liste du personnel (nationalité, département, nom, sexe, classe et lieu d'affectation).

149. L'additif au rapport du Secrétaire général (A/67/329/Add.1) contient des données sur l'emploi des fonctionnaires retraités. Il ressort des statistiques que, par comparaison avec l'exercice biennal 2008-2009, le nombre de retraités recrutés, le nombre d'engagements et le nombre de jours de travail ont tous diminué pendant la période 2010-2011. **Le Comité consultatif se félicite de cette tendance, qui est conforme aux vœux de l'Assemblée générale.**

V. Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux

150. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/67/171 et Corr.1) a été établi en application de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de fautes professionnelles ou délictueuses avérées, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Ce rapport, le huitième du genre, couvre la période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 et présente un aperçu des mécanismes disciplinaires, un récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a imposé des sanctions disciplinaires au cours de la période considérée et des éléments de comparaison concernant le nombre d'affaires soumises pour suite à donner et l'issue des affaires menées à leur terme ainsi que des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général dans les cas de présomption de comportement délictueux.

151. Pendant son examen de ce rapport, le Comité consultatif a été informé que, pour donner suite à ses commentaires et observations concernant le précédent

rapport du Secrétaire général sur cette question (A/66/511 et Corr.1, par. 12), le récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a prononcé des sanctions disciplinaires contenait davantage de renseignements, afin de mieux expliquer les considérations prises en compte par le Secrétaire général lorsqu'il décide des sanctions à appliquer. **Le Comité consultatif estime que l'inclusion de renseignements supplémentaires dans le récapitulatif des affaires permet de mieux comprendre la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et se félicite en conséquence de cette présentation plus détaillée.**

152. À la section IV de son rapport, le Secrétaire général indique que, pendant la période considérée, le Bureau de la gestion des ressources humaines a été saisi de 95 affaires (35 concernant du personnel employé au Siège ou dans les bureaux extérieurs et 60 concernant du personnel des missions) et que 155 affaires, dont le Bureau avait été saisi avant et pendant la période considérée, ont été réglées. Le Comité consultatif a été informé, en réponse à sa demande, que 74 affaires étaient actuellement en souffrance, contre 129 en septembre 2011. L'arriéré était imputable au délai nécessaire pour traiter une affaire.

153. Aux paragraphes 57 à 59 de son rapport, le Secrétaire général indique que le temps nécessaire pour mener la procédure disciplinaire à son terme varie selon la complexité de l'affaire et que certains facteurs, notamment le fait que le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies continuent de produire une jurisprudence en matière disciplinaire et prédisciplinaire, ont eu pour effet d'ajouter à la complexité des procédures disciplinaires et, par conséquent, d'en accroître la durée. Il rappelle que l'évolution judiciaire, en particulier le relèvement des exigences en matière de preuve par le Tribunal d'appel, a donné lieu à des analyses toujours plus détaillées et à un examen minutieux de tous les aspects de chacune des affaires renvoyées pour que soient prises des mesures disciplinaires. En réponse à sa question, il a été indiqué au Comité consultatif qu'il faut actuellement 44 mois en moyenne pour régler une affaire. Il est noté au paragraphe 59 du rapport du Secrétaire général que dans certaines affaires disciplinaires, le laps de temps nécessaire pour mener l'enquête initiale et obtenir des précisions et des moyens de preuve supplémentaires et le retard ainsi occasionné ont entraîné la clôture de l'affaire.

154. Le Comité consultatif, pour conscient qu'il soit de la nécessité de traiter toutes les affaires disciplinaires conformément aux procédures établies et à la jurisprudence applicable, est préoccupé par les délais nécessaires pour régler les affaires, en conséquence desquels il est parfois décidé de les classer sans suite. Il demeure également préoccupé par l'arriéré de contentieux disciplinaire et rappelle à ce propos que l'Assemblée générale a accepté de reconduire des emplois de temporaire au budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice 2012-2013, pour que le Bureau de la gestion des ressources humaines résorbe l'arriéré de contentieux disciplinaire concernant le personnel des missions (voir A/66/779, par. 127). Il escompte que le Secrétaire général continuera à s'employer à régler les affaires disciplinaires dans les meilleurs délais et que l'arriéré de contentieux sera résorbé dès que possible.

155. Le Comité consultatif rappelle que, dans son précédent rapport sur la gestion des ressources humaines, il a noté que des mesures disciplinaires différentes ont été imposées dans des affaires en apparence analogues (voir A/66/511 et Corr.1, par. 12). Pendant son examen de l'actuel rapport du Secrétaire général sur la pratique suivie

en matière disciplinaire, le Comité a été informé que chaque affaire disciplinaire se caractérise par des faits qui lui sont propres et des circonstances atténuantes ou aggravantes spécifiques. En conséquence, si les principes d'égalité et de cohérence sont essentiels dans l'examen de telles affaires, il est difficile de dégager des principes généraux concernant la proportionnalité des mesures disciplinaires.

VI. Modification du Règlement du personnel

156. Le rapport du Secrétaire général sur cette question (A/67/99 et Corr.1) reproduit le texte intégral des nouvelles dispositions et des modifications du Règlement du personnel que le Secrétaire général propose d'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2013. Dans le résumé de son rapport, le Secrétaire général indique que la plupart des modifications envisagées sont d'ordre technique. Certaines modifications, concernant par exemple l'alinéa p) (Conflit d'intérêts) de la disposition 1.2, la disposition 3.13 (Prime de mobilité) et la disposition 3.15 (Versement d'une prime de sujétion supplémentaire aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles) sont nécessaires pour appliquer des décisions de l'Assemblée générale et des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale que l'Assemblée a fait siennes, tandis que d'autres, comme celles concernant la disposition 5.2 (Congé dans les foyers), l'alinéa e) de la disposition 5.3 (Congé spécial) et l'alinéa f) de la disposition 9.8 (Indemnité de licenciement) visent à clarifier des dispositions existantes.

157. Le Comité consultatif estime que la présentation du rapport du Secrétaire général laisse à désirer et que ce document pourrait être plus facile à consulter. Il recommande que dorénavant, les projets de modifications aux règlements et règles, dont le Règlement du personnel, soient présentés de manière à permettre une comparaison avec le texte existant et que les mots supprimés ou ajoutés soient mis en surbrillance, pour la commodité du lecteur.

158. Au paragraphe 5 de son rapport, le Secrétaire général indique que les alinéas a) et b) de la disposition 3.13 (Prime de mobilité) sont modifiés pour prendre en compte la décision prise par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport annuel de 2011 et avalisée par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/235 selon laquelle, à titre exceptionnel, le fonctionnaire resté dans le même lieu d'affectation à la demande expresse de l'Organisation ou pour des raisons humanitaires impérieuses perçoit la prime de mobilité pendant une année supplémentaire, ainsi que pour indiquer précisément les conditions d'octroi de la prime de mobilité. Suite à sa demande, le Comité consultatif a été avisé que, conformément à la décision prise par la Commission en 1989 et approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198 (sect. E), une prime de mobilité peut être versée avec effet au 1^{er} juillet 1990 aux fonctionnaires recrutés sur le plan international détachés pendant au moins un an et comptant cinq années de service continu dans des organismes des Nations Unies. Aux fins du versement de la prime de mobilité, on entend par « affectation » la mutation d'un fonctionnaire pour une période d'un an au moins dans un nouveau lieu d'affectation où il serait considéré comme installé (voir A/44/30 (Vol. II), par. 318).

159. Le Secrétaire général indique au paragraphe 12 de son rapport que l'alinéa b) de la disposition 4.12 (Engagements temporaires) est modifié pour tenir compte des dispositions de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale. Le Comité consultatif

note que la modification consiste à remplacer le mot « prorogée » par le mot « renouvelée » et à insérer le mot « supplémentaire » après le mot « an », aux deuxième et troisième lignes du texte. Il a cherché à savoir pourquoi cette modification n'avait pas été effectuée plus tôt, compte tenu du fait que la résolution 63/250 de l'Assemblée générale avait été adoptée en décembre 2008, mais n'a pas reçu de réponse satisfaisante. **Le Comité consultatif souligne qu'il est important de veiller à ce que les règlements et règles de l'Organisation reflètent précisément le libellé des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale.**

VII. Activités du Bureau de la déontologie

160. Le septième rapport annuel du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/67/306), soumis en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, présente une vue d'ensemble et une évaluation du programme de travail du Bureau pendant la période allant du 1^{er} août 2011 au 31 juillet 2012. Il contient également, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 63/250, des renseignements sur les travaux du Comité de déontologie des Nations Unies.

161. Le Comité consultatif rappelle que le montant total des ressources inscrites au budget ordinaire approuvées pour le Bureau de la déontologie pour l'exercice 2012-2013 s'élève à 3 903 400 dollars avant réévaluation des coûts (voir A/66/7, par. I.41, et résolution 66/248 de l'Assemblée générale). En outre, des crédits se montant à 1 170 200 dollars et provenant du budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013 ont été alloués au Bureau afin de couvrir les dépenses relatives au personnel hors Siège (voir résolution 66/265 de l'Assemblée générale).

162. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a été saisi de 887 demandes d'assistance, chiffre en augmentation par rapport aux 766 demandes reçues durant la période précédente. Le pourcentage des demandes présentées par les bureaux hors Siège s'est également accru, passant de 57 % à 63 % du total. De l'avis du Secrétaire général, ce chiffre témoigne de l'importance continue de la fonction consultative du Bureau, qui est pour le personnel une source sûre et confidentielle d'informations sur la déontologie, les valeurs et la culture de l'Organisation et de l'efficacité de l'action menée par le Bureau pour toucher le personnel hors Siège (A/67/306, par. 8 et 11).

163. La figure IV du rapport du Secrétaire général montre que les 475 demandes de conseils de déontologie reçues par le Bureau de la déontologie pendant la période considérée peuvent être classées dans les huit catégories ci-après : questions liées à l'emploi, libéralités et invitations, activités extérieures, investissements et avoirs personnels, allégations de faute, restrictions suivant la cessation de service, déontologie des achats et autres conflits d'intérêts. Le Secrétaire général indique au paragraphe 18 que la catégorie « Déontologie des achats » a été créée pendant la période considérée pour tenir compte de l'augmentation du nombre de demandes de conseils de déontologie émanant de la Division des achats. Dans ce contexte, le Bureau donne à la Division des avis sur les points suivants : a) les qualifications des déontologues extérieurs que les fournisseurs proposent de charger de vérifier la conformité des programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des normes avec les exigences de l'Organisation; b) la question de savoir si

la documentation concernant les programmes de déontologie et de respect des normes soumise par les fournisseurs donne à l'Organisation des assurances suffisantes que sa réputation ne risque pas d'être compromise par une tierce partie. **Le Comité consultatif est favorable au rôle positif que joue le Bureau de la déontologie en matière de déontologie des achats, en particulier dans les cas où, grâce à ses conseils, des fournisseurs non agréés par l'Organisation dans le passé ont eu une nouvelle possibilité d'être enregistrés.**

164. Dans le rapport sur la gestion des ressources humaines qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-cinquième session, le Comité consultatif a signalé la nécessité de faire en sorte que les fonctions des divers mécanismes mis en place pour signaler les manquements et répondre aux doléances ne se chevauchent pas et que les fonctionnaires soient bien informés de leurs attributions respectives et de leurs relations (A/65/537, par. 97). Au paragraphe 14 de son rapport, le Secrétaire général indique que, en septembre 2011, afin d'aider le personnel à comprendre le rôle et les attributions des diverses entités de l'Organisation chargées de répondre à leurs préoccupations, le Bureau de la déontologie a distribué à tous les services administratifs, missions hors Siège, commissions régionales et bureaux régionaux un guide intitulé *The roadmap: a staff member's guide to finding the right place*. Il précise en outre que ce guide, également disponible sur le site Web du Bureau (www.un.org/en/ethics) a été bien accueilli par les fonctionnaires et l'administration. Une deuxième édition mise à jour sera publiée en 2012-2013. **Le Comité consultatif prend acte avec satisfaction de cette initiative.**

165. Des informations sur l'application du dispositif de transparence financière administré par le Bureau de la déontologie figurent à la section III, partie B, du rapport. Le Comité consultatif note en particulier que, pendant le cycle de dépôt des déclarations de 2011, 99,9 % des participants (soit 4 303 fonctionnaires sur un total de 4 306) se sont acquittés de leurs obligations en la matière. Le Secrétaire général attribue ce succès aux efforts déployés par le Bureau de la déontologie pour faciliter l'application du dispositif, notamment en organisant des réunions d'information à l'intention des déclarants, en fournissant un appui technique et en assurant le suivi ciblé des fonctionnaires qui ne s'étaient pas acquittés de leurs obligations. **Le Comité consultatif félicite le Bureau de la déontologie des efforts qu'il a déployés aux fins de l'application intégrale des prescriptions du programme de transparence financière.**

166. Au paragraphe 30 de son rapport, le Secrétaire général indique que, pendant le cycle de dépôt des déclarations de 2011, 129 hauts fonctionnaires ayant au moins rang de sous-secrétaire général ont choisi de rendre publique leur situation financière, soit 12,5 % de plus que lors du cycle de 2010 (111 hauts fonctionnaires). Parmi ces participants, 87 hauts fonctionnaires ont choisi de rendre public, sur le site Web du Secrétaire général, un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs, montrant ainsi qu'il leur importait de faire preuve de transparence et de prouver à l'opinion publique et aux États Membres qu'ils n'étaient pas influencés par des considérations personnelles dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Les 42 autres hauts fonctionnaires ont déclaré publiquement avoir dûment procédé à la déclaration de situation financière demandée par l'Organisation. Suite à sa demande de renseignements, le Comité consultatif a été informé que certains hauts fonctionnaires avaient décidé de ne pas rendre public un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs pour des motifs familiaux ou de sécurité. Il lui a en outre été précisé que le Bureau de la déontologie continuerait à sensibiliser les

hauts fonctionnaires afin d'accroître la participation à l'initiative de transparence financière. **Le Comité consultatif félicite le Bureau de la déontologie des efforts qu'il a entrepris pour encourager davantage de hauts fonctionnaires à rendre publique leur situation financière. Il est certain que le Secrétaire général continuera à inciter les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à participer à l'initiative de transparence lors de prochains cycles.**

167. Les paragraphes 34 et 35 du rapport du Secrétaire général décrivent les mesures prises comme suite aux recommandations du Comité consultatif, avalisées par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/234, concernant le coût d'examen du dispositif de transparence financière et le cadre réglementaire du dispositif. S'agissant de ce dernier point, le Comité consultatif note que le Bureau de la déontologie consulte actuellement d'autres bureaux intéressés afin de déterminer les domaines dans lesquels il conviendrait d'envisager de nouvelles directives, précisions et/ou révisions de la politique régissant actuellement le dispositif de transparence financière en vue de définir plus clairement les critères d'éligibilité et de mieux cerner le groupe de fonctionnaires tenus de soumettre une déclaration, compte tenu de la nature des risques courus par l'Organisation. Pendant son examen du rapport, le Comité consultatif a été informé que, dans le cadre de ces consultations, une attention particulière était portée aux risques associés aux fonctions remplies par des administrateurs de rang peu élevé, en particulier dans les opérations de maintien de la paix, afin de déterminer s'il serait souhaitable de les inclure dans l'initiative. **Le Comité consultatif signale que toute augmentation du nombre des fonctionnaires tenus de faire une déclaration peut avoir des incidences financières. En conséquence, le Secrétaire général devrait exposer le résultat des consultations précitées dans son prochain rapport sur les activités du Bureau de la déontologie.**

168. S'agissant de la protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés, le rapport indique que pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 46 demandes de protection invoquant la politique énoncée dans la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général (communément appelée politique de protection des dénonciateurs). Le Comité consultatif note toutefois que, sur les 106 examens préliminaires de plaintes pour représailles entrepris par le Bureau depuis sa création en 2006, l'existence de représailles n'a pu être établie que dans un cas (A/67/306, par. 43 et 47). À ce propos, le Secrétaire général indique dans son rapport que l'immense majorité des fautes signalées dans les plaintes pour représailles déposées auprès du Bureau de la déontologie concernait des allégations faisant état de comportements inappropriés dont le requérant aurait fait l'objet de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Il en conclut que la politique actuelle est avant tout utilisée comme procédure de recours pour des problèmes liés au comportement professionnel au lieu de remplir sa fonction, qui est de permettre de signaler des cas de fraude, de corruption, de gaspillage des ressources et autres fautes graves qui, si elles n'étaient pas connues ni sanctionnées, pourraient avoir des conséquences dommageables pour l'Organisation (ibid., par. 48 et 49). Afin de remédier à ces carences, un examen exhaustif de la politique actuelle, dont les modalités sont à l'étude, est envisagé.

169. En ce qui concerne la sensibilisation, la formation et l'éducation, le Secrétaire général indique que, conformément à la résolution 66/234 de l'Assemblée générale et conscient que le comportement des hauts responsables de l'ONU a un impact direct et durable sur la culture de l'Organisation en matière de déontologie,

d'intégrité et de responsabilité, le Bureau de la déontologie a tenu, à titre confidentiel, des réunions d'initiation avec des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints et est responsable de la mise en œuvre de l'élément Déontologie et hauts responsables du Programme de préparation des hauts responsables avant leur entrée en fonctions, qui s'adresse aux hauts responsables des missions de maintien de la paix (civils, militaires et police) (ibid., par. 62 à 64). En outre, pour faire suite à la demande du Secrétaire général tendant à renforcer le sens de l'éthique au sein de l'Organisation en lançant le projet sur le dialogue avec les hauts responsables, le Bureau élabore un guide sur les devoirs et la mission du fonctionnaire international et l'importance du serment professionnel. Le Secrétaire général mènera ce dialogue avec ses proches collaborateurs qui, à leur tour, feront de même avec leurs subordonnés directs. Ce dialogue devrait débuter à la fin de 2012 et s'achever le 30 juin 2013.

170. Dans sa résolution 66/234, l'Assemblée générale a souscrit à la recommandation du Comité consultatif tendant à ce que le Secrétaire général définisse des critères d'évaluation appropriés en matière de déontologie. En conséquence, comme indiqué au paragraphe 72 du rapport, le Bureau de la déontologie a réalisé de janvier à juin 2012 la première évaluation des risques pour la réputation de l'Organisation et des questions déontologiques dans les opérations hors Siège, afin de détecter les risques majeurs touchant les questions de déontologie ou la réputation de l'ONU qui compromettent la capacité de l'Organisation de s'acquitter du mandat qui lui a été confié dans les domaines de la paix et de la sécurité. Le Secrétaire général déclare que les résultats de l'évaluation, qui vise à établir des données statistiques de base fiables, afin de suivre les perceptions et les attitudes des fonctionnaires hors Siège, toutes classes confondues, concernant la culture déontologique de l'ONU ainsi que l'intégrité personnelle et institutionnelle, permettront à l'Organisation de prendre des mesures appropriées et prudentes pour faire face aux risques signalés et les atténuer. **Le Comité consultatif examinera avec intérêt, le moment venu, les critères d'évaluation applicables à la déontologie.**

171. La section IV du rapport du Secrétaire général décrit les activités du Comité de déontologie des Nations Unies, créé par la circulaire ST/SGB/2007/11, qui a essentiellement pour mandat d'uniformiser les normes et politiques du Secrétariat de l'ONU et des fonds et programmes ayant une administration distincte et d'engager des consultations sur certaines affaires et questions importantes et particulièrement complexes ayant des incidences à l'échelle du système. Le Comité consultatif note en particulier que, conformément à la résolution 66/234 de l'Assemblée générale, le processus visant à rebaptiser le Comité de déontologie de l'ONU a été lancé par les bureaux concernés du Secrétariat.

Annexe

Ancienneté moyenne des fonctionnaires du Secrétariat

Sigles et abréviations utilisés dans les tableaux et les figures

AI	Assistants d'information
AN-A	Administrateurs recrutés sur le plan national (1 à 2 ans d'ancienneté)
AN-B	Administrateurs recrutés sur le plan national (2 à 5 ans d'ancienneté)
AN-C	Administrateurs recrutés sur le plan national (au moins 5 ans d'ancienneté)
AN-D	Administrateurs recrutés sur le plan national (au moins 7 ans d'ancienneté)
CM	Agents des corps de métier
D	Administrateurs généraux (D-1) et directeurs (D-2)
D+	Administrateurs généraux (D-1) et fonctionnaires de rang supérieur
G	Agents des services généraux
G+app	Agents des services généraux et des catégories apparentées
INT	Interprètes
P	Administrateurs
PL	Professeurs de langue
REV	Réviseurs
SGA	Secrétaires généraux adjoints
SM	Agents du Service mobile
SSG	Sous-secrétaires généraux
T	Traducteurs
S	Agents de sécurité

I. Personnel du Secrétariat au 30 juin 2012 : missions et bureaux centraux

(Effectif total : 42 887)

Type d'engagement et catégorie de personnel	Âge moyen	Ancienneté moyenne au Secrétariat	Ancienneté moyenne dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	Effectif	Pourcentage de l'effectif total
Missions	41,6	4,7	5,8	22 738	53,02
Engagement de durée déterminée	41,4	4,4	5,5	22 050	51,41
D+	55,1	3,9	7,7	203	0,47
P	46,8	3,2	5,4	2 545	5,93
SM	45,5	4,0	7,1	3 869	9,02
GS+	39,3	4,7	5,1	15 433	35,99
Engagement permanent ou continu	52,1	22,4	22,9	374	0,87
D+	56,4	11,1	16,4	9	0,02
P	45,5	13,0	14,4	62	0,14
SM	53,1	21,6	21,9	183	0,43
GS+	53,6	29,3	29,3	120	0,28
Engagement temporaire	40,6	1,2	3,0	314	0,73
D+	56,8	0,1	6,3	13	0,03
P	41,6	0,6	2,1	129	0,30
SM	45,9	0,8	6,5	28	0,07
G+	37,3	2,0	2,8	144	0,34
Bureaux centraux	44,1	8,3	9,7	20 149	46,98
Engagement de durée déterminée	41,8	4,8	6,3	11 451	26,70
D+	55,6	5,4	8,9	317	0,74
P	43,1	4,3	6,4	4 800	11,19
SM	46,5	10,5	11,2	279	0,65
G+	39,8	4,9	5,9	6 055	14,12
Engagement permanent ou continu	48,0	16,0	16,8	6 910	16,11
D+	54,1	19,2	20,8	252	0,59
P	46,6	13,4	14,3	2 839	6,62
SM	50,1	17,9	18,1	8	0,02
G+	48,6	17,8	18,5	3 811	8,89
Engagement temporaire	44,1	0,8	4,3	1 788	4,17
D+	60,0	1,5	11,8	26	0,06
P	47,8	0,8	4,8	1 094	2,55
SM	41,4	3,1	5,3	11	0,03
G+	37,3	0,6	3,2	657	1,53
Total	42,8	6,4	7,6	42 887	100,00

II. Personnel du Secrétariat au 30 juin 2012 : missions¹

(Effectif total : 22 738)

Type d'engagement, catégorie et classe ou rang	Âge moyen	Ancienneté moyenne au Secrétariat	Ancienneté moyenne dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	Effectif	Pourcentage de l'effectif total
Engagement de durée déterminée	41,4	4,4	5,5	22 050	96,97
SGA	62,0	2,3	8,9	15	0,07
SSG	57,7	5,4	9,7	33	0,15
D-2	54,8	3,3	6,6	44	0,19
D-1	53,5	3,9	7,3	111	0,49
P-5	51,5	4,0	7,0	310	1,36
P-4	48,8	3,6	6,4	841	3,70
P-3	45,3	2,9	4,7	1 128	4,96
P-2	41,7	2,6	3,7	266	1,17
SM-7	54,8	5,9	9,7	12	0,05
SM-6	48,7	5,4	9,6	259	1,14
SM-5	47,3	4,5	8,4	1 112	4,89
SM-4	44,2	3,5	6,2	2 282	10,04
SM-3	44,8	4,3	6,9	202	0,89
SM-2	49,0	6,5	11,5	2	0,01
AN-D	49,1	4,3	4,7	9	0,04
AN-C	46,0	4,0	4,8	132	0,58
AN-B	41,5	3,7	4,2	612	2,69
AN-A	38,6	3,7	4,1	382	1,68
G-7	43,8	8,9	8,9	19	0,08
G-6	43,8	6,8	7,6	328	1,44
G-5	40,3	5,3	5,7	2 061	9,06
G-4	38,9	4,8	5,1	4 593	20,20
G-3	39,5	4,7	5,3	4 829	21,24
G-2	37,7	4,4	4,5	2 334	10,26
G-1	39,5	3,7	3,7	133	0,58
S	37,0	3,0	3,0	1	0,00
Engagement permanent ou continu	52,1	22,4	22,9	374	1,64
SSG	58,0	3,0	15,5	2	0,01
D-2	50,0	14,0	14,0	1	0,00
D-1	57,0	13,3	17,2	6	0,03
P-5	49,2	15,6	17,4	22	0,10
P-4	46,4	13,6	15,0	21	0,09
P-3	41,8	9,8	11,1	11	0,05
P-2	37,8	8,3	9,3	8	0,04
SM-7	55,5	24,7	24,7	24	0,11

Type d'engagement, catégorie et classe ou rang	Âge moyen	Ancienneté moyenne au Secrétariat	Ancienneté moyenne dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	Effectif	Pourcentage de l'effectif total
SM-6	53,0	22,4	22,4	60	0,26
SM-5	52,3	20,7	21,1	64	0,28
SM-4	53,0	19,6	20,4	34	0,15
SM-3	59,0	29,0	29,0	1	0,00
G-7	54,4	30,8	30,8	9	0,04
G-6	54,0	28,2	28,2	22	0,10
G-5	52,6	28,8	29,0	42	0,18
G-4	53,7	29,7	29,7	24	0,11
G-3	54,6	30,3	30,3	19	0,08
G-2	54,5	29,3	29,3	4	0,02
Engagement temporaire	40,6	1,2	3,0	314	1,38
SGA	62,0	0,0	12,0	1	0,00
SSG	53,0	0,0	0,0	1	0,00
D-2	64,0	0,0	11,7	3	0,01
D-1	54,0	0,1	4,4	8	0,04
P-5	50,3	0,8	5,0	13	0,06
P-4	44,3	0,5	2,6	35	0,15
P-3	40,6	0,5	1,5	62	0,27
P-2	33,9	1,0	1,1	18	0,08
P-1	35,0	1,0	10,0	1	0,00
SM-6	51,0	1,0	9,5	2	0,01
SM-5	48,3	1,3	7,3	12	0,05
SM-4	43,1	0,4	5,4	14	0,06
AN-B	40,5	2,3	2,6	22	0,10
AN-A	32,0	0,3	0,3	4	0,02
G-6	51,8	11,2	19,4	5	0,02
G-5	38,5	3,7	5,7	30	0,13
G-4	34,1	1,8	1,8	28	0,12
G-3	36,6	0,8	0,9	16	0,07
G-2	35,4	0,2	0,2	36	0,16
G-1	41,0	0,0	1,0	3	0,01
Total	41,6	4,7	5,8	22 738	100,00

¹ Par missions, on entend les opérations de maintien de la paix, la Base de soutien logistique des Nations Unies et les missions politiques spéciales du groupe thématique III (bureaux des Nations Unies, bureaux d'appui à la consolidation de la paix, bureaux intégrés et commissions), ainsi que la MANUA, la MANUI et la MANUL. Le groupe thématique I (envoyés spéciaux ou personnels et conseillers spéciaux du Secrétaire général) et le groupe thématique II (équipes de surveillance des sanctions et groupes d'experts) relèvent du Département des affaires politiques, à l'exception de l'appui au Comité du Conseil de sécurité créé par la résolution 1540 (2004) relative à la non-prolifération des armes de destruction massive, qui est compté avec le Bureau des affaires de désarmement, et de la Direction exécutive du Comité contre le terrorisme.

III. Personnel du Secrétariat au 30 juin 2012 : bureaux centraux

(Effectif total : 20 149)

Type d'engagement, catégorie et classe ou rang	Âge moyen	Ancienneté moyenne au Secrétariat	Ancienneté moyenne dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	Effectif	Pourcentage de l'effectif total
Engagement de durée déterminée	41,8	4,8	6,3	11 451	56,83
SGA	63,3	5,2	9,3	41	0,20
SSG	56,9	5,7	9,6	40	0,20
D-2	55,0	4,6	7,8	78	0,39
D-1	53,5	5,8	9,1	158	0,78
P-5	50,3	5,8	8,7	654	3,25
P-4	46,2	5,1	7,4	1 575	7,82
P-3	41,7	3,8	6,0	1 836	9,11
P-2	33,6	2,4	3,0	722	3,58
P-1	30,2	2,3	2,3	12	0,06
T	35,0	1,0	1,0	1	0,00
SM-6	50,0	13,1	14,2	11	0,05
SM-5	47,8	11,3	12,1	96	0,48
SM-4	46,4	10,3	10,6	117	0,58
SM-3	44,0	8,5	10,0	45	0,22
SM-2	44,1	12,7	12,7	10	0,05
AN-D	44,2	3,1	4,3	9	0,04
AN-C	46,3	4,6	5,1	94	0,47
AN-B	41,3	4,4	4,5	152	0,75
AN-A	39,8	3,4	3,6	209	1,04
G-7	41,5	4,9	6,2	246	1,22
G-6	41,3	5,4	6,8	1 059	5,26
G-5	40,4	5,4	6,7	1 529	7,59
G-4	37,6	4,4	5,3	1 552	7,70
G-3	38,8	4,9	5,6	580	2,88
G-2	42,2	4,0	4,3	302	1,50
G-1	42,2	7,4	8,0	21	0,10
CM	45,3	5,6	6,8	48	0,24
S	35,6	5,2	5,6	218	1,08
AI	32,9	1,8	2,2	20	0,10
PL	46,7	4,1	4,2	16	0,08
Engagement permanent ou continu	48,0	16,0	16,8	6 910	34,29
D-2	54,6	19,8	21,6	46	0,23
D-1	54,0	19,1	20,6	206	1,02

Type d'engagement, catégorie et classe ou rang	Âge moyen	Ancienneté moyenne au Secrétariat	Ancienneté moyenne dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies	Effectif	Pourcentage de l'effectif total
P-5	52,1	17,9	19,0	654	3,25
P-4	48,3	14,7	15,4	1 054	5,23
P-3	43,5	10,4	11,4	837	4,15
P-2	37,4	7,7	8,0	293	1,45
INT	35,0	4,0	4,0	1	0,00
SM-5	46,0	12,0	12,5	4	0,02
SM-4	54,3	23,8	23,8	4	0,02
AN-C	51,0	14,7	14,7	10	0,05
AN-B	50,4	14,6	16,4	16	0,08
G-7	50,5	21,8	22,1	541	2,68
G-6	48,5	18,0	18,7	1 431	7,10
G-5	48,4	16,4	17,3	1 014	5,03
G-4	47,3	15,3	16,4	412	2,04
G-3	47,6	15,2	16,5	104	0,52
G-2	50,8	18,4	19,5	37	0,18
G-1	56,3	23,0	23,0	3	0,01
CM	50,9	20,7	20,8	93	0,46
S	45,7	17,5	18,1	128	0,64
AI	40,0	9,5	9,5	2	0,01
PL	47,0	11,1	11,3	20	0,10
Engagement temporaire	44,1	0,8	4,3	1 788	8,87
SGA	62,1	2,4	6,9	7	0,03
SSG	54,7	0,0	7,3	3	0,01
D-2	61,0	4,7	4,7	3	0,01
D-1	59,8	0,7	17,2	13	0,06
P-5	53,8	0,9	8,2	34	0,17
P-4	46,0	0,7	4,5	108	0,54
P-3	39,6	0,7	3,6	250	1,24
P-2	33,3	0,7	2,3	149	0,74
P-1	27,4	0,6	1,5	16	0,08
T	49,8	0,2	5,2	63	0,31
REV	65,9	0,3	11,4	71	0,35
INT	55,5	1,1	5,2	403	2,00
SM-6	57,0	0,0	12,0	1	0,00
SM-4	40,8	1,7	3,7	6	0,03
SM-3	40,3	7,3	7,3	3	0,01
SM-2	32,0	2,0	2,0	1	0,00

<i>Type d'engagement, catégorie et classe ou rang</i>	<i>Âge moyen</i>	<i>Ancienneté moyenne au Secrétariat</i>	<i>Ancienneté moyenne dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies</i>	<i>Effectif</i>	<i>Pourcentage de l'effectif total</i>
AN-C	43,0	0,0	1,0	1	0,00
AN-B	40,7	0,7	0,7	7	0,03
AN-A	31,9	0,8	0,8	15	0,07
G-7	42,9	0,8	4,9	8	0,04
G-6	46,5	0,4	9,9	72	0,36
G-5	44,1	0,7	5,4	88	0,44
G-4	35,0	0,6	1,8	249	1,24
G-3	34,6	0,8	2,4	101	0,50
G-2	38,2	0,6	1,6	64	0,32
G-1	26,9	0,7	0,8	36	0,18
S	33,4	0,9	1,4	12	0,06
IA	33,3	0,5	1,3	4	0,02
Total	44,1	8,3	9,7	20 149	100,00