



# Assemblée générale

Distr. générale  
11 juin 2020  
Français  
Original : anglais

---

**Soixante-quinzième session**  
Point 147 de la liste préliminaire\*  
**Corps commun d'inspection**

## **Examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies**

### **Note du Secrétaire général**

Le Secrétaire général a l'honneur de communiquer aux membres de l'Assemblée générale ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies » (voir [A/75/85](#)).

---

\* [A/75/50](#).



## I. Introduction

1. Dans son rapport intitulé « Examen des échanges de personnel et des autres formes de mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies » (A/75/85), le Corps commun d'inspection s'intéresse à la mobilité interorganisations et évalue la mesure dans laquelle les politiques et mécanismes de mobilité répondent aux besoins et objectifs actuels des entités.

## II. Observations générales

2. Les organisations accueillent favorablement le rapport et trouvent qu'il donne un aperçu utile des possibilités qu'offre la mobilité interorganisations dans le système des Nations Unies, des problèmes qui se posent et des solutions pratiques qui pourraient aider à surmonter les obstacles existants.

3. Les organisations sont généralement favorables à une intensification de la mobilité interorganisations et conviennent que la mobilité devrait être liée à leurs objectifs stratégiques généraux, y compris leurs plans directeurs en matière de ressources humaines.

4. Les entités estiment que l'intérêt de la mobilité interorganisations n'est plus à démontrer, mais estiment comme l'Inspecteur qu'il importe de dresser un bilan des politiques et dispositifs existants de façon à évaluer leur efficacité et de définir les améliorations à apporter à l'approche et aux procédures, comme cela est proposé dans la recommandation 6.

5. Le rapport est particulièrement pertinent pour le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et son Bureau de la coordination des activités de développement, puisque celui-ci participe à la réorganisation du système des coordonnateurs résidents et des équipes de pays des Nations Unies.

6. Les organisations notent que le rapport ne va pas sans problèmes, en particulier pour ce qui est des délais qui sont proposés pour l'application de certaines recommandations : de fait, dans certains cas il faudra procéder à de larges consultations au sein du Comité de haut niveau sur la gestion.

7. Bien que la nature du travail et les besoins tenant aux programmes réduisent la mobilité dans les organisations techniques, le renforcement de la coordination et la cohérence de l'application gardent toute leur pertinence.

## III. Observations sur les recommandations

### Recommandation 1

**Le Secrétaire général devrait donner pour instruction à la Directrice du secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) de prendre, d'ici à la fin de 2021, les mesures nécessaires à l'élaboration de normes pour la collecte systématique, le suivi et la communication régulière de données relatives à la mobilité du personnel, y compris la mobilité interorganisations, afin de concrétiser l'appui que le CCS a déjà apporté à de telles normes dans sa réponse à une recommandation antérieure du Corps commun d'inspection sur le sujet.**

8. Les organisations souscrivent partiellement à la recommandation.

9. Les organisations notent que le secrétariat du CCS rend déjà compte au Secrétaire général et qu'il existe des méthodes de travail bien établies.

10. Les organisations font également observer que les statistiques sur le personnel que le CCS collecte tous les ans comprennent déjà des données sur la mobilité et proposent que l'on dresse la liste des éléments qui manquent ou qui mériteraient d'être couverts et que l'on constitue les ensembles de données élargies selon une méthode normalisée.

### **Recommandation 2**

**Les chefs de secrétariat devraient, d'ici à la fin de 2021, passer en revue tous les textes administratifs, afin de préciser la manière dont chacun d'entre eux traite la question de la mobilité interorganisations.**

11. Les organisations souscrivent partiellement à la recommandation. Le délai proposé pourrait être difficile à tenir : cet examen s'inscrivant dans un cadre interinstitutions, il serait préférable de procéder de manière harmonisée par l'intermédiaire du Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion.

### **Recommandation 3**

**Les chefs de secrétariat des entités parties à l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités (« l'Accord de 2012 ») devraient s'abstenir de recourir à la pratique consistant, lorsqu'une mutation est proposée, à demander plutôt au (à la) fonctionnaire entrant(e) de démissionner, car cela sape l'intégrité du régime de mobilité interorganisations alors que ce type de mutation n'a qu'une très faible incidence sur la gestion des engagements à long terme au titre des avantages du personnel, et décider d'ici à la fin de 2021 de prendre en charge les prestations et les droits sur la base des dispositions de l'Accord.**

12. La plupart des organisations souscrivent à la recommandation.

13. Tout en étant favorables à une approche harmonisée ne pénalisant pas les membres du personnel qui passent d'une entité à une autre, les organisations jugent que pour que l'Accord de 2012 fonctionne, il est crucial que le principe de réciprocité soit appliqué pour éviter que le ratio entre les détachements et les transferts ne provoque un déséquilibre.

14. Les organisations rappellent qu'il importe pour l'organisation accueillant des membres du personnel venant d'autres organisations de valider les acquis au titre de l'assurance maladie après la cessation de service.

15. Les organisations proposent que cette question soit examinée par l'Équipe spéciale du Comité de haut niveau sur la gestion chargée des politiques d'avenir pour le personnel des Nations Unies.

### **Recommandation 4**

**Les chefs de secrétariat devraient, d'ici à la fin de 2021, réviser l'Accord de 2012 pour préciser les procédures applicables en cas d'allégations de faute professionnelle visant des fonctionnaires qui ont changé d'entité en application des dispositions de l'Accord.**

16. Les organisations souscrivent à cette recommandation et notent que ces procédures devraient être alignées avec l'initiative Clear Check du système des Nations Unies et le mécanisme d'application qui l'accompagne. La révision de l'Accord de 2012 devrait faire l'objet d'un examen complet par les services juridiques des organisations qui sont parties à l'Accord.

### **Recommandation 5**

**La Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) devrait, d'ici à la fin de 2021, déterminer, en consultation, le cas échéant, avec les membres du CCS et avec l'aide du secrétariat du CCS pour ce qui est de la collecte des données, s'il existe des facteurs qui ont une incidence sur la participation des femmes à la mobilité interorganisations et qui devraient donc être pris en compte dans la formulation des politiques ou autres mesures y relatives.**

17. Les organisations souscrivent à cette recommandation et sont prêtes à communiquer toutes les données et informations nécessaires.

### **Recommandation 6**

**Le Secrétaire général, agissant en coordination avec les autres chefs de secrétariat au sein du Comité de haut niveau sur la gestion dans la mesure qu'il jugera appropriée, devrait, d'ici à la fin juin de 2022, définir l'intérêt de la mobilité interorganisations pour les entités en précisant ce que cette pratique devrait leur apporter ainsi que la manière dont elle contribue aux objectifs de gestion des ressources humaines et à l'exécution des programmes.**

18. Les organisations souscrivent à cette recommandation et sont conscientes qu'il importe de bien définir l'intérêt que présente la mobilité interorganisations pour l'essaimage des connaissances et l'innovation concernant l'organisation des carrières.

19. Les organisations soulignent que pour qu'une nouvelle analyse de l'intérêt de la mobilité interorganisations porte ses fruits il importe que l'Accord de 2012 soit appliqué systématiquement et qu'elles fassent une place à la mobilité interorganisations dans leurs stratégies de gestion des ressources humaines et leurs politiques concernant l'organisation des carrières.

### **Recommandation 7**

**Le Secrétaire général, œuvrant de concert avec les autres chefs de secrétariat, devrait évaluer l'incidence du modèle de leadership du système des Nations Unies sur la mise en place d'une culture de gestion commune favorisant le principe d'Unité d'action des Nations Unies et en rendre compte au Conseil économique et social à sa session de 2022 dans le cadre du rapport sur les travaux du CCS.**

20. Les organisations souscrivent partiellement à la recommandation.

21. Les organisations notent que de nombreux éléments de la réforme du système des Nations Unies ont une incidence sur l'instauration d'une culture de gestion commune qui aille dans le sens de l'initiative Unité d'action des Nations Unies. Il sera peut-être malaisé de cerner le rôle joué par le modèle de leadership du système des Nations Unies. En outre, il faudra du temps pour la culture évolue et pour que le modèle de leadership soit ancré dans chaque organisation.

22. Les organisations envisagent de demander au Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion de procéder à une évaluation des incidences et de faire des recommandations sur le modèle de leadership du système des Nations Unies.

### **Recommandation 8**

**Les chefs de secrétariat devraient permettre à l'ensemble des fonctionnaires des Nations Unies de se porter candidat(e)s aux postes vacants aux mêmes conditions**

**que celles établies pour leur propre personnel, tout en tenant compte des situations où des réductions d'effectifs sont en cours, où des postes permanents ou temporaires ont été supprimés, et où les affectations sont gérées par rotation.**

23. Les organisations ne souscrivent pas à la recommandation.

24. Il s'agit d'une vision à long terme qui exigerait de tenir des consultations entre toutes les parties prenantes et d'apporter des modifications aux plans directeurs en matière de ressources humaines. Toutefois, il convient de noter que dans le cadre de l'actuel dispositif de sélection du personnel, le Secrétariat de l'ONU applique les mêmes politiques et procédures aux candidats internes et externes, y compris au personnel d'autres entités du système des Nations Unies.

25. Compte tenu de la diversité des dispositifs de gouvernance et des règles internes, les organisations considèrent que la recommandation porte sur le long terme et ne peuvent pas s'engager à l'appliquer.

26. Les organisations envisagent d'examiner la question plus avant dans le contexte de l'initiative Unité d'action des Nations Unies ou des initiatives de reconnaissance mutuelle, sans perdre de vue le cadre juridique propre à chaque organisation.

#### **Recommandation 9**

**Le Secrétaire général et les autres chefs de secrétariat qui sont membres du CCS devraient, d'ici à la fin de 2021, définir comment la reconnaissance mutuelle des règles et procédures sera appliquée pour surmonter les obstacles réglementaires et procéduraux à la mobilité interorganisations, et rendre compte des mesures prises en conséquence par le Conseil économique et social à sa session de 2022 dans le cadre du rapport annuel du Secrétaire général sur les travaux du CCS.**

27. Les organisations souscrivent partiellement à la recommandation.

28. Les organisations proposent que la question soit examinée plus avant par le Comité de haut niveau sur la gestion, compte étant tenu du cadre juridique propre à chaque organisation.

29. Certaines organisations considèrent qu'il faudrait procéder à des consultations entre toutes les parties prenantes et que l'application de la recommandation pourrait aller au-delà de 2021.

#### **Recommandation 10**

**L'Assemblée générale devrait demander à la Commission de la fonction publique internationale d'examiner périodiquement la situation en matière de mobilité interorganisations ainsi que le degré d'intégration de cette pratique dans les politiques de gestion des ressources humaines des entités, afin de faire des recommandations en conséquence à ces dernières et de rendre compte de ses conclusions à l'Assemblée générale dans le cadre de son examen du régime commun des Nations Unies.**

30. Les organisations notent que cette recommandation s'adresse à l'Assemblée générale. Elles estiment toutefois qu'il pourrait être plus pratique et efficace de demander aux chefs des organisations membres du CCS d'examiner périodiquement les progrès relatifs à la mobilité interorganisations et d'en discuter au sein du Réseau ressources humaines du Comité de haut niveau sur la gestion.