



## Assemblée générale

Distr.  
GÉNÉRALE

A/51/705/Add.1  
12 février 1997  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

---

Cinquante et unième session  
Point 120 de l'ordre du jour

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Répartition géographique équitable

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Étude comparative des méthodes utilisées pour appliquer le principe de la répartition géographique équitable dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies" (A/51/705).

ANNEXE

Observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Étude comparative des méthodes utilisées pour appliquer le principe de la répartition géographique équitable dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies"

I. GÉNÉRALITÉS

1. Le rapport du Corps commun d'inspection constitue une étude intéressante des notions et principes adoptés par les États Membres et consacrés dans les résolutions et directives adressées par l'Assemblée générale au Secrétaire général au sujet de la nomination du personnel.

2. La question de la répartition géographique au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies a fait l'objet de débats intenses au sein de l'Assemblée générale dès 1947, lorsque, à la deuxième session de l'Assemblée, les États Membres ont estimé que la répartition géographique du personnel au Secrétariat n'était pas satisfaisante. Le pouvoir de nomination conféré au Secrétaire général par le paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies s'est toujours exercé depuis lors sous réserve des directives énoncées par l'Assemblée générale. Les orientations définies par les États Membres au sujet de la répartition géographique équitable ont comporté, d'une part, des directives de politique générale très détaillées quant aux méthodes à utiliser à cet effet et, d'autre part, des principes de portée générale auxquels devait se conformer le Secrétariat dans toutes les mesures qu'il prendrait pour exécuter les mandats définis par l'Assemblée générale. À cet égard, on mentionnera notamment les indications générales données par l'Assemblée en ce qui concerne la nécessité de chercher à établir une corrélation entre le nombre de postes retenu comme base de calcul et le nombre effectif de postes soumis à la répartition géographique; la prise en compte du facteur population aux fins du calcul du nombre souhaitable de postes à attribuer aux États Membres; et la nécessité d'appliquer avec une certaine souplesse la notion de nombre optimal de ressortissants d'un État Membre en prévoyant une marge de variation possible, en plus ou en moins, par rapport à ce nombre optimal. L'Assemblée générale a également défini les facteurs à appliquer ainsi que les coefficients de pondération à attribuer à chaque facteur.

3. L'Assemblée générale a donc formulé des objectifs spécifiques à l'intention du Secrétaire général. Le Bureau de la gestion des ressources humaines, de concert avec les principales unités administratives du Secrétariat, ne ménage aucun effort pour assurer la représentation géographique équitable du personnel. Des candidats très qualifiés peuvent être trouvés dans tous les États Membres, y compris ceux qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés, sous réserve de la coopération des différents départements et bureaux avec le Bureau et de l'allocation à ce dernier de ressources suffisantes pour lui permettre de rechercher des candidats. Lorsqu'il aura été mis fin au gel actuel du recrutement, le Secrétariat continuera de coopérer avec les États Membres afin d'identifier un plus vaste échantillon de candidats qualifiés grâce à des missions de recrutement et en faisant appel aux médias, aux réseaux informatisés et à d'autres méthodes de recherche.

4. Dans le cadre des efforts déployés tout récemment par les États Membres afin de parvenir à un consensus sur une formule de répartition géographique équitable au sein du Secrétariat, la Cinquième Commission, conformément à la résolution 47/226 de l'Assemblée générale, en date du 8 avril 1993, a établi un Groupe de travail à composition non limitée chargé d'étudier la question. Le Groupe de travail a tenu cinq réunions du 19 au 23 juillet 1993 et a examiné un document de travail établi par le Secrétariat et faisant une analyse comparative des méthodes utilisées par l'Organisation météorologique mondiale, l'Organisation mondiale de la santé et le Secrétariat pour appliquer le principe de la répartition géographique. On rappellera que le Groupe de travail n'a pas été en mesure de se mettre d'accord sur des conclusions et recommandations spécifiques (A/C.5/48/45).

5. Le rapport du Corps commun d'inspection donne une description détaillée de l'ensemble des méthodes utilisées par diverses organisations du régime commun des Nations Unies en vue d'appliquer le principe de la répartition géographique équitable et en souligne le caractère universel. L'approche analytique retenue par les inspecteurs aurait pu être complétée par un examen des avantages et des inconvénients propres à chaque système : applicabilité, mesure dans laquelle le système considéré permet de réaliser les objectifs définis par les États Membres, description, le cas échéant, des mécanismes permettant d'appliquer des mesures correctives en cas de besoin, et analyse des coûts et avantages. Du fait que ces aspects de la question n'ont pas été abordés, il est difficile pour les organes directeurs de parvenir à des conclusions claires et solidement documentées. D'autre part, font défaut dans le rapport des informations globales identiques concernant la répartition du personnel durant la même période de référence (ces données n'étant pas identifiées dans la plupart des tableaux que contient le rapport), si bien qu'il est difficile de confronter des données, d'où la nécessité d'un surcroît d'explications.

6. Dans ce contexte, le Secrétaire général s'associe à la conclusion des inspecteurs, à savoir que les "idées 'audacieuses'" exposées dans le rapport doivent avoir pour objet de susciter la réflexion et de préparer le terrain pour un plus ample débat sur la délicate question de la représentation géographique (A/51/705, p. 10). Dans le même ordre d'idées, le Secrétaire général souhaite inviter l'Assemblée générale à lui donner de nouvelles directives quant aux diverses questions évoquées par les inspecteurs dans leur rapport.

## II. OBSERVATIONS SUR LES RECOMMANDATIONS FORMULÉES DANS LE RAPPORT

### Recommandation 1

7. En ce qui concerne la nécessité d'attribuer des pourcentages fixes à des facteurs tels que la qualité de membre et la contribution au budget, le Secrétaire général s'associe aux vues des inspecteurs quant à l'importance d'une coordination à l'échelle du système des efforts déployés pour appliquer le principe de la répartition géographique équitable.

8. En ce qui concerne la proposition des inspecteurs tendant à ce que l'on tienne davantage compte du profil démographique des États Membres, le Secrétaire général a pris note en particulier de la recommandation visant à redistribuer les coefficients de pondération attribués aux différents facteurs. On

/...

rappellera qu'à l'heure actuelle, 40 % des postes soumis au principe de la répartition géographique sont répartis entre les États Membres au titre du facteur qualité de membre et 55 % au titre du facteur contribution. Le Secrétaire général est d'avis qu'il faudrait envisager d'accorder plus de poids au facteur population, au titre duquel 5 % seulement du nombre de postes servant de base de calcul (2 700) sont attribués à l'heure actuelle, et le porter à un niveau convenu entre les États Membres. Dans un rapport antérieur (A/C.5/46/2, par. 34), le Secrétaire général a souligné que le noeud du problème soulevé par la méthode actuelle de répartition des postes soumis au principe de la répartition géographique ne réside pas dans la méthodologie elle-même mais dans l'importance relative qu'il faut accorder aux différents facteurs. Dans ce même rapport, le Secrétaire général a proposé aux États Membres une vaste gamme de possibilités en vue de modifier les coefficients de pondération actuels de ces facteurs. Aucune des options proposées n'a toutefois été jugée acceptable par la totalité des États Membres. De fait, on peut observer que jusqu'ici, il n'était guère possible qu'une révision des coefficients de pondération attribués à chaque facteur fasse l'objet d'une résolution de l'Assemblée générale, aucun consensus n'ayant jamais été exprimé en faveur d'une telle idée.

9. S'agissant de la proposition tendant à envisager plus souvent le regroupement par région et par sous-région, le Secrétaire général note que les tentatives faites précédemment pour appliquer une formule de ce type n'ont pas été couronnées de succès. De plus, la représentation par région ne résoudrait pas en soi le problème de la représentation par pays à l'intérieur de chaque région. Néanmoins, si les États Membres mettaient au point une formule fondée sur le regroupement par région ou par sous-région pour appliquer le principe de la répartition géographique, le Secrétaire général ferait le maximum pour l'appliquer aussi rigoureusement que possible, sur une base régionale ou sous-régionale, selon la décision prise par les États Membres.

10. Le Secrétaire général approuve la recommandation tendant à ce que les postes élevés de direction soient répartis également entre les régions géographiques du monde. Malheureusement, les inspecteurs ne semblent pas tenir compte des efforts que les secrétaires généraux n'ont cessé de déployer, l'un après l'autre, pour atteindre cet objectif.

#### Recommandation 2

11. Dans le cadre de leurs interventions à la Cinquième Commission, les représentants des États Membres et les Secrétaires généraux successifs ont souligné que le Secrétaire général ne devrait pas avoir les mains liées par une formule mathématique rigide régissant la nomination des fonctionnaires du Secrétariat. Il convient de rappeler que même si l'actuel système de fourchettes prévoit une marge de variation de 15 % en plus ou en moins par rapport à la valeur médiane pour déterminer la limite supérieure et la limite inférieure de la fourchette applicable à un État Membre donné, de nombreux États Membres ont préconisé l'adoption d'un système encore moins rigide.

12. Tout nouveau système de fourchettes souhaitables devrait non seulement être flexible mais aussi répondre à un certain nombre de critères opérationnels, et notamment produire des résultats prévisibles et vérifiables, être transparent et facile à administrer.

13. Les propositions formulées par les inspecteurs à propos de l'adoption d'un nouveau système de pondération des postes devraient être examinées à la fois sur le plan technique et sur le plan politique, dans la mesure où toute modification de la méthode en vigueur entraînerait des modifications de grande portée du système de quotas et de fourchettes souhaitables.

14. À l'heure actuelle, il est attribué à chaque État Membre un quota calculé sur la base de trois facteurs et spécifiant un certain nombre de postes représentant la valeur médiane et la limite supérieure et la limite inférieure de la fourchette qui lui est applicable. Comme le font observer les inspecteurs, l'inconvénient de ce système est que tous les postes sont considérés comme équivalents.

15. Il ne ressort pas clairement du rapport quelles nouvelles méthodes les inspecteurs proposeraient pour appliquer le principe de la pondération des postes. Il semblerait qu'ils aient envisagé plusieurs possibilités, notamment un système en vertu duquel il serait attribué à chaque État Membre un certain nombre de postes de classe prédéterminée. Un autre système serait fondé sur une méthode de pondération par points, semblable en apparence à la méthode utilisée actuellement, dont elle différerait cependant en ce sens qu'il serait attribué à chaque État Membre un certain nombre de points au lieu d'un certain nombre de postes. Enfin, les inspecteurs ont proposé un système en vertu duquel la méthode de pondération des postes serait fondée sur les traitements correspondants.

16. Sans vouloir préjuger à ce stade de l'examen des propositions précitées par les États Membres, en particulier en l'absence d'un cadre concret pour leur application, le Secrétaire général souhaiterait présenter les observations préliminaires ci-après. Premièrement, le Secrétariat ne devrait pas se trouver assujéti, du fait de l'adoption d'un principe de pondération des postes, à un système plus rigide que le système actuel et difficile à appliquer dans la pratique. C'est pourtant ce qui semblerait devoir arriver si un certain nombre de postes à un niveau prédéterminé était attribué à chaque État Membre. Deuxièmement, la méthode de pondération par points, qui paraît plus souple en ce sens qu'elle permettrait aux États Membres de choisir entre diverses possibilités concernant le nombre et le niveau des postes qui leur seraient affectés, compte tenu du nombre de points qui leur seraient attribués, semble imprévisible à long terme en raison des changements fréquents de la classe des postes occupés par les ressortissants des divers États Membres. De plus, si un État Membre choisissait la formule du plus grand nombre de postes situés aux échelons inférieurs de la hiérarchie, il finirait par être surreprésenté, même si le nombre de postes qui lui est attribué ne changeait pas, et il semble impossible de trouver une solution à ce problème. En outre, dans le cadre d'un tel système, les quotas des États Membres devraient être recalculés tous les ans. Le Secrétaire général n'est pas en mesure à ce stade de présenter des observations sur la proposition des inspecteurs concernant le principe de la pondération des postes en fonction des traitements, dans la mesure où le rapport ne donne pas assez de détails à ce sujet.

Recommandation 3

17. Le Secrétaire général souscrit pleinement à la recommandation des inspecteurs selon laquelle les contributions volontaires des États Membres ne devraient pas être accompagnées de pressions ou de conditions quant au recrutement de ressortissants d'un pays ou d'une région données. Il est incontestable que le Secrétariat doit pleinement rendre compte aux donateurs de l'utilisation des contributions volontaires qu'ils versent à l'Organisation, mais il continuera à procéder à des négociations avec eux en vue d'assurer l'exécution des projets et des programmes financés au moyen de ces contributions par du personnel qu'il aura sélectionné et nommé après avoir dûment vérifié ses qualifications.

Recommandation 4

18. En ce qui concerne le personnel mis à la disposition des organisations à titre gracieux, le Secrétaire général voudrait se référer au rapport qu'il a établi sur la question (A/51/688 et Corr.1) et dans lequel il a examiné à fond les questions soulevées par les inspecteurs et clairement énoncé la position du Secrétariat sur les fonctions et les tâches qui seraient normalement confiées au personnel de ce type, ainsi que sur les circonstances précises dans lesquelles ce type de personnel peut être nommé. La position du Secrétariat à cet égard est récapitulée aux paragraphes 41 à 50 et 67 à 69 dudit rapport, ainsi que dans son annexe I, qui contient des directives pour l'acceptation de personnel fourni à titre gracieux.

19. Compte tenu des préoccupations exprimées par les inspecteurs, le Secrétaire général propose plus spécifiquement d'appliquer une politique en vertu de laquelle le personnel fourni à titre gracieux ne doit servir ni à pourvoir des postes ni à exécuter des travaux inscrits au budget ordinaire, au budget du maintien de la paix ou au compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, surtout lorsqu'il s'agit de fonctions politiques, juridiques et administratives. Ce personnel ne peut en aucun cas être autorisé à superviser des fonctionnaires exerçant leurs fonctions officielles, ni être affecté à des tâches de nature confidentielle ou délicate. Le Secrétaire général a conclu dans son rapport que le personnel fourni à titre gracieux ne devrait être accepté qu'à titre exceptionnel, pour une période déterminée, et selon des modalités qui préservent et sauvegardent le caractère international de la mission de l'Organisation (ibid., par. 69).

Recommandation 5

20. Cette recommandation présente un intérêt particulier pour les organisations appliquant le régime commun qui sont dotées d'effectifs restreints. Dans un certain nombre d'organismes, comme la Commission de la fonction publique internationale, l'Université des Nations Unies et la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, les ressources humaines sont administrées conformément au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Les observations ci-après ne concernent par conséquent que les aspects qui ont trait à l'interaction entre le Secrétariat de l'ONU et ces organismes.

21. Le Secrétaire général partage les préoccupations exprimées par les inspecteurs et se félicite en principe des idées qu'ils avancent dans cette recommandation, qui propose un critère mesurable pour l'application du principe de la répartition géographique dans les organisations dotées d'effectifs restreints. Il semblerait toutefois que certains obstacles empêchent de la traduire dans la pratique : ainsi, non seulement ces organisations comptent de nombreux fonctionnaires nommés à titre permanent mais, aux termes de la résolution 37/126 de l'Assemblée générale, le cas des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée qui ont accompli cinq années de service continu en donnant satisfaction doit être pris en considération aux fins d'une nomination de carrière, ainsi qu'il est expliqué dans le rapport du Secrétaire général sur le rapport entre les engagements de carrière et les engagements pour une durée déterminée (A/C.5/51/34).

-----