

**LES NOMINATIONS AUX POSTES DE HAUT NIVEAU
DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES,
DE SES PROGRAMMES ET DE SES FONDS**

Document établi par

Eduard V. Kudryavtsev

CORPS COMMUN D'INSPECTION



Genève 2000

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
SIGLES		iii
RÉSUMÉ ANALYTIQUE: OBJECTIF, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS		1
I. INTRODUCTION	1-8	5
II. LES POSTES DE HAUT NIVEAU AU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES: STATISTIQUES ET TENDANCES	9-28	6
A. Généralités	9-14	6
B. Statistiques générales	15-28	7
1. Représentation des pays en développement	24-26	9
2. Représentation des femmes	27-28	9
III. POLITIQUES, PROCÉDURES ET PRATIQUES APPLICABLES AUX NOMINATIONS AUX POSTES DE HAUT NIVEAU DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	29-82	10
A. Observations générales	29-30	10
B. Nominations à l'échelon le plus élevé	31-41	10
C. Nominations aux postes de la classe D-2	42-57	13
D. Nominations aux postes de la classe D-1	58-68	15
E. Représentants spéciaux, envoyés et autres personnalités exerçant des fonctions comparables	69-74	17
F. Notation des hauts fonctionnaires	75-82	18
IV. POLITIQUES, PROCÉDURES ET PRATIQUES APPLICABLES AUX NOMINATIONS AUX POSTES DE HAUT NIVEAU DES PRINCIPAUX PROGRAMMES ET FONDS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES	83-111	22
A. PNUD	83-89	22
B. UNICEF	90-94	23
C. FNUAP	95-97	24
D. HCR	98-102	24
E. CNUEH	103	25
F. PNUE	104-105	26
G. PAM	106-109	26
Notes		28

SIGLES

ABSP	Comité consultatif pour les affectations de rang supérieur
APB	Comité des nominations et des promotions
APC	Commission des nominations et des promotions
APPB	Comité des nominations, des promotions et des affectations
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CAC	Comité administratif de coordination
CCI	Corps commun d'inspection
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CCQAB	Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires
CICE	Centre international de calcul électronique
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
CNUEH	Centre des Nations Unies pour les établissements humains
DESA	Département des affaires économiques et sociales
DSG	Vice-Secrétaire général
EOD	Date d'entrée en fonction
EOSG	Cabinet du Secrétaire général
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
HRS	Service des ressources humaines
JCGP	Groupe consultatif mixte des politiques
OCSS	Bureau des services centraux d'appui
OHRM	Bureau de la gestion des ressources humaines
OPPBAB	Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUCID	Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
SACP	Système d'appréciation du comportement professionnel
SGA	Secrétaire général adjoint
SRG	Groupe consultatif de haut niveau
SSG	Sous-Secrétaire général
SSRC	Comité d'examen de la situation du personnel supérieur
UNAT	Tribunal administratif des Nations Unies
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UN-OLA	Bureau des affaires juridiques
WGUNS	Groupe de travail de haut niveau à composition non limitée sur le renforcement du système des Nations Unies

RÉSUMÉ ANALYTIQUE: OBJECTIF, CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

OBJECTIF

Proposer des mesures visant à assurer: a) la sélection des candidats les plus qualifiés; b) davantage de transparence dans le recrutement; c) une meilleure répartition géographique des postes de haut niveau; et d) la rationalisation des politiques et procédures pertinentes.

Aux termes de l'article 101, paragraphe 1, de la Charte des Nations Unies, "le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale". L'Assemblée générale, à la section I, paragraphe 3, de sa résolution 53/221 du 23 avril 1999, a souligné que les propositions de réforme de la gestion des ressources humaines qui supposent de modifier les règlements ou les règles, ou de s'écarter des dispositions figurant dans ses résolutions antérieures, doivent lui être soumises pour examen et approbation avant d'être mises en oeuvre.

A. Nomination des fonctionnaires de l'échelon supérieur

Les nominations aux postes de l'échelon supérieur du Secrétariat sont d'une importance cruciale et relèvent du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire généralⁱ. Les procédures normales de recrutement ou de promotion ne leur sont pas applicables.

Le Secrétaire général a indiqué que, en ce qui concerne les nominations aux postes de haut niveau, il procédait lui-même, si nécessaire, à des consultations avec un groupe informel de conseillers indépendants créé en 1997ⁱⁱ. Il a ensuite affirmé sa détermination a) d'obtenir des avis aussi divers que possible pour s'assurer que les personnes qu'il nomme sont les plus compétentes; et b) de continuer, à cette fin, de consulter les Etats membres au sujet de ces nominationsⁱⁱⁱ. Il reste cependant nécessaire d'étendre la portée de ces consultations.

Recommandation I

Le Secrétaire général, avant de procéder à des nominations aux postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général, devrait avoir à ce sujet de plus larges consultations avec les Etats membres (voir par. 33 à 40).

Actuellement, le Statut du personnel stipule que "les Secrétaires généraux adjoints et les Sous-Secrétaires généraux sont en règle générale nommés pour une période de cinq ans, prolongeable ou renouvelable"^{iv}. Cette disposition d'ordre général ne comporte aucune modalité qui concerne la nomination du Vice-Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne, et ne précise pas non plus la durée maximum du mandat des fonctionnaires de l'échelon supérieur.

Recommandation II

L'Assemblée générale voudra peut-être décider d'amender la disposition 4.5 du Statut du personnel pour qu'elle se lise comme suit: "Disposition 4.5:"a)Le Vice-Secrétaire général est nommé conformément aux dispositions du paragraphe 2, section A, de la résolution 52/12B de l'Assemblée générale, en date du 17 décembre 1997, pour un mandat qui viendra à expiration en même temps que celui du Secrétaire général;

b) Le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne est nommé conformément aux dispositions du paragraphe 5 b) ii) de la résolution 42/218B de l'Assemblée générale, en date du 29 juillet 1994, pour un seul mandat de cinq ans non renouvelable;

- c) **Les Secrétaires généraux adjoints et les Sous-Secrétaires généraux sont nommés pour une période initiale de cinq ans prolongeable ou renouvelable, la durée totale de leur mandat ne pouvant dépasser dix ans;**
- d) **Les autres fonctionnaires sont nommés à titre permanent ou temporaire selon les modalités et conditions, compatibles avec le présent Statut, que peut fixer le Secrétaire général;**
- e) **Le Secrétaire général décide quels fonctionnaires peuvent être nommés à titre permanent. La période de stage qui précède la nomination à titre permanent ou sa confirmation ne dépasse pas normalement deux ans; toutefois, dans des cas particuliers, le Secrétaire général peut prolonger d'un an au plus la période de stage." (Voir par. 32 à 35 et 41)**

Jusqu'à présent, il n'est pas publié d'avis de vacance de poste pour les postes de l'échelon supérieur, et il n'est pas davantage établi de définition d'emploi. Une plus grande transparence dans ce domaine permettrait d'accroître le nombre des candidatures, ce qui faciliterait la tâche du Secrétaire général en l'aidant à recruter la personne la plus qualifiée pour le poste à pourvoir.

Recommandation III

Le Secrétaire général devrait informer par avance les Etats membres des postes à pourvoir aux niveaux de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général, ainsi que des fonctions qui s'attachent à ces postes et des qualifications requises des candidats (voir par. 41).

B. Nominations aux postes de Directeur (classe D-2)

L'importance des nominations aux postes de la classe D-2 ne saurait être surestimée. Exerçant le plus souvent des fonctions de chef de Division, les titulaires de ces postes ont souvent à diriger des dizaines de fonctionnaires. Ils doivent posséder un large éventail de compétences et assurer de manière efficace la conduite de spécialistes de différentes disciplines dans un environnement transculturel. Le style de gestion du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ne s'améliorera pas sans un réexamen des critères de sélection des fonctionnaires de cette catégorie, ainsi que des principes et modalités applicables à leur nomination.

Recommandation IV

L'Assemblée générale voudra peut-être décider que les nominations aux postes de la classe D-2 devraient se faire selon les modalités suivantes:

- a) **Dans la sélection des candidats, par recrutement intérieur ou extérieur, priorité devrait être accordée à ceux qui sont motivés par la recherche de performances optimales et qui ont fait preuve de leurs compétences de gestionnaire et de leurs qualités de dirigeant (par exemple, vision stratégique; relations humaines; analyse novatrice et approche conceptuelle; adaptabilité et flexibilité);**
- b) **Dans le cas de fonctionnaires recrutés récemment à la classe D-2 ou de fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée, choisis pour des postes de ce niveau, il devrait leur être proposé un contrat initial de cinq ans au maximum;**
- c) **Six mois au plus tard avant l'expiration du contrat initial d'un fonctionnaire occupant un poste D-2, un avis de vacance devrait être diffusé aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du Secrétariat;**

- d) **Le titulaire devrait être autorisé à présenter sa candidature à ce poste selon les mêmes modalités que tous les autres candidats, à condition que les rapports d'appréciation du comportement professionnel portant sur la période où il a occupé le poste en question soient communiqués en même temps que sa candidature (voir par. 42 à 44).**

Recommandation V

Dans son rapport sur la composition du Secrétariat, le Secrétaire général devrait fournir des données sur les nominations auxquelles il a procédé à la classe D-2, en précisant la nationalité et le sexe de l'intéressé et la nature du contrat (nouveau contrat ou renouvellement) (voir par. 45).

C. Représentation géographique aux postes de haut niveau

De nombreux Etats membres, en particulier des pays en développement, continuent d'être insuffisamment représentés aux postes de haut niveau. De plus, on observe un déséquilibre persistant dans la répartition géographique de ces postes entre pays en développement.

Recommandation VI

L'Assemblée générale voudra peut-être appeler l'attention du Secrétaire général sur le fait que la représentation de nombreux Etats membres aux postes de haut niveau, en particulier la représentation des pays en développement, demeure insuffisante, et le prier de prendre des mesures afin de remédier à cette situation. Elle voudra peut-être également inviter le Secrétaire général à l'informer de ces mesures à sa cinquante-sixième session à l'occasion du rapport qu'il lui présentera sur la composition du Secrétariat (voir par. 18 à 26).

Dans plusieurs de ses résolutions sur les problèmes de la gestion des ressources humaines, l'Assemblée générale a souligné qu'aucun poste, y compris aucun poste de haut niveau, ne devrait être considéré comme l'apanage d'un Etat membre ou d'un groupe d'Etats. Cette pratique persiste néanmoins.

Recommandation VII

Le Secrétaire général devrait accorder une attention particulière aux prises de position répétées de l'Assemblée générale demandant qu'aucun poste, y compris aucun poste de haut niveau, ne soit considéré comme l'apanage d'un Etat membre ou d'un groupe d'Etats (voir par. 36).

D. Représentation des femmes

Bien que quelques améliorations aient été enregistrées au cours de la dernière décennie en ce qui concerne l'équilibre entre les sexes aux postes de haut niveau du Secrétariat, la représentation des femmes aux postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général est encore minime (12,5 % en 1999). Quant aux nominations, à des postes de haut niveau, de femmes originaires de pays en développement et de pays en transition, les progrès sont lents.

Recommandation VIII

L'Assemblée générale voudra peut-être appeler l'attention du Secrétaire général sur la nécessité:

- a) **d'améliorer l'équilibre entre les sexes aux postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général;**
- b) **de veiller tout spécialement à ce que les femmes originaires de pays en développement et de pays en transition soient mieux représentées aux postes de haut niveau**

E. Nominations aux postes de Représentant spécial, Envoyé et autres postes analogues

Les données disponibles semblent indiquer que le principe selon lequel les personnalités appelées à exercer les fonctions de Représentant spécial, Envoyé et autres fonctions analogues doivent être choisies "sur une base géographique aussi large que possible", comme l'Assemblée générale l'a recommandé à la section III, par. 2, de sa résolution 47/120, est encore insuffisamment appliqué. Au demeurant, il n'y a que deux femmes (soit 3,3 %) parmi les titulaires de ces postes.

Recommandation IX

Le Secrétaire général devrait déployer des efforts soutenus afin:

- a) **d'appliquer le principe selon lequel les candidats aux postes de Représentant spécial, d'Envoyé et autres postes analogues doivent être sélectionnés sur une base géographique aussi large que possible;**
- b) **d'assurer en même temps une répartition plus large de ces personnalités dans chaque région géographique;**
- c) **d'améliorer l'équilibre entre les sexes aux postes de ce niveau (voir par. 69 à 74).**

F. Notation des hauts fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Le système de notation (SACP) adopté en 1996 pour évaluer le comportement professionnel des fonctionnaires, y compris des Secrétaires généraux adjoints et des Sous-Secrétaires généraux, a été appliqué de manière sélective au personnel de direction. Jusqu'à la fin de 1999, un Secrétaire général adjoint et un Sous-Secrétaire général seulement avaient fait l'objet d'une procédure d'évaluation. De nombreux fonctionnaires, dans les classes de Directeur et d'Administrateur principal, n'ont pas encore été notés. A la section VI, par. 1, de sa résolution 53/221, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de veiller à ce que le système de notation des fonctionnaires soit applicable à tout le personnel au sens de l'article 97 de la Charte des Nations Unies.

Recommandation X

L'Assemblée générale voudra peut-être prier le Secrétaire général de lui faire rapport tous les deux ans sur l'application du système de notation (SACP) aux hauts fonctionnaires (voir par. 75 à 82).

G. Nominations aux postes de haut niveau des programmes et des fonds de l'Organisation des Nations Unies

La répartition géographique des postes de haut niveau des programmes et des fonds de l'Organisation des Nations Unies est déséquilibrée. A cet égard, le Secrétaire général a fait observer que les principes régissant le recrutement des fonctionnaires, qui découlent de l'article 101, par. 3, de la Charte des Nations Unies, s'appliquent à tous les membres des secrétariats de ses programmes, fonds et organes subsidiaires dotés d'un statut spécial en matière de nominations.

Recommandation XI

L'Assemblée générale voudra peut-être inviter les chefs de l'administration des programmes et des fonds de l'Organisation des Nations Unies à faire davantage d'efforts pour assurer le recrutement des hauts fonctionnaires sur une base géographique aussi large que possible (voir par. 111).

I. INTRODUCTION

1. Soulignant l'importance cruciale des nominations aux postes de haut niveau, le Secrétaire général a déclaré: "La nomination de hauts fonctionnaires par le Secrétaire général revêt une importance décisive pour le bon fonctionnement de l'Organisation. Le Secrétaire général doit établir un équilibre entre les qualités techniques, celles de gestionnaire et celles de chef afin de garantir l'application de normes d'efficacité les plus élevées. Il est peu de domaines autres que celui-là dans lesquels les tâches qui incombent au Secrétaire général ont un plus grand retentissement sur l'efficacité et le fonctionnement de l'Organisation."^v
2. Dans leurs déclarations récentes, les Etats membres ont de plus en plus insisté sur la nécessité d'assurer les normes d'efficacité les plus élevées de la part des hauts fonctionnaires de l'Organisation, la transparence des procédures de recrutement, une application plus cohérente du principe de la répartition géographique équitable des postes de haut niveau et un meilleur équilibre entre les sexes. Ces préoccupations ont trouvé leur expression dans bon nombre de résolutions adoptées par l'Assemblée générale ces dernières années.
3. Au demeurant, en 1996, le Groupe de travail de haut niveau à composition non limitée sur le renforcement du système des Nations Unies a recommandé, en particulier, que les organes concernés demandent aux "mécanismes de contrôle externe et interne de porter sans tarder leur attention sur ... la pratique et les procédures concernant les nominations aux postes supérieurs."^{vi}
4. Le Bureau des services de contrôle interne a estimé que les nominations aux postes de haut niveau ne constituaient pas une question qu'il appartenait à un organe de contrôle interne d'examiner et qu'il serait préférable d'en confier l'étude à un organe de contrôle externe^{vii}. Dans la communication officielle qu'il a adressée au CCI en avril 1998, le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne a officiellement proposé que le corps commun établisse un rapport sur cette question.
5. Compte tenu des préoccupations et propositions susmentionnées, le CCI a décidé d'établir, pour présentation à l'Assemblée générale, un rapport intitulé "Les nominations aux postes de haut niveau de l'Organisation des Nations Unies, de ses programmes et de ses fonds".
6. Le présent rapport comprend quatre chapitres. Le chapitre I ("Introduction") rappelle brièvement le contexte et l'objet du rapport, ainsi que la méthodologie employée pour l'élaborer. Le chapitre II, à partir de données statistiques, examine les grandes tendances des nominations aux postes de haut niveau, la répartition géographique et la représentation des femmes à ces niveaux. Les chapitres III et IV passent en revue les politiques, procédures et pratiques suivies en ce qui concerne les nominations des hauts fonctionnaires du Secrétariat et des principaux programmes et fonds de l'Organisation des Nations Unies.
7. L'élaboration du présent rapport a comporté les étapes suivantes:
 - Examen des rapports du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur les questions de personnel;
 - Analyse des politiques suivies à l'Organisation des Nations Unies en ce qui concerne les nominations aux postes de haut niveau;
 - Entretiens avec des représentants d'Etats membres et des fonctionnaires du Secrétariat s'occupant et/ou chargés du recrutement et de la promotion aux postes de haut niveau;
 - Examen des dossiers des quatre dernières années, respectivement, du Groupe consultatif de haut niveau pour les nominations aux postes de la classe D-2, et du Comité des nominations et des promotions pour les nominations aux postes de la classe D-1.

8. L'inspecteur tient à remercier tous ceux et toutes celles avec qui il s'est entretenu pour leur coopération sincère et constructive et pour les informations et les idées qu'ils ont bien voulu partager avec lui. Il espère que le présent rapport, à l'élaboration duquel ils ont apporté leur concours, contribuera utilement aux efforts que les Etats membres et le Secrétaire général ne cessent de déployer pour réformer la gestion des ressources humaines à l'Organisation des Nations Unies et en accroître l'efficacité et l'efficience.

II. LES POSTES DE HAUT NIVEAU AU SECRÉTARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES: STATISTIQUES ET TENDANCES

A. Généralités

9. Traditionnellement, l'échelon supérieur du Secrétariat de l'ONU comprenait les chefs de l'administration des principaux programmes et fonds de l'Organisation (c'est-à-dire le PNUD, le FNUAP, l'UNICEF, le PAM, le HCR, le CNUEH, le PNUE), les chefs de département et de bureau ayant rang de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général et les directeurs (D-2), ainsi que les personnalités chargées de fonctions diplomatiques ou de fonctions de "Représentant spécial" au nom du Secrétaire général. A l'heure actuelle, cet échelon comprend également le Vice-Secrétaire général, qui a un rang équivalent à celui des chefs de secrétariat des grandes institutions spécialisées et des principaux fonds et programmes de l'ONU, ainsi que, depuis l'adoption de la résolution 45/239A de l'Assemblée générale, les fonctionnaires de la classe d'Administrateur général (D-1).

10. Il appartient aux fonctionnaires susmentionnés de mettre en oeuvre tous les programmes de travail de l'Organisation des Nations Unies, d'utiliser efficacement son budget et d'assurer la qualité du travail, la direction et le moral de son secrétariat de fonctionnaires internationaux. Ce sont là des missions d'une importance cruciale.

11. Les documents officiels de l'ONU ne fournissent pas toutes les données nécessaires sur les postes de haut niveau, ce qui empêche les Etats membres d'obtenir une vue d'ensemble de la situation et de détecter les tendances à l'oeuvre dans ce domaine. C'est pourquoi l'Assemblée générale, à la section III B, paragraphe 3, de sa résolution 51/226, a prié le Secrétaire général de faire figurer dans ses rapports à venir sur la composition du Secrétariat des renseignements sur la représentation des Etats membres au niveau des postes de direction et de décision du Secrétariat. Cependant, les renseignements fournis dans les rapports les plus récents du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat^{viii} sont encore incomplets. C'est ainsi que, tout en présentant des chiffres agrégés sur les postes extrabudgétaires, par exemple, ces rapports ne précisent ni les catégories ni le nombre total de postes financés hors budget, ni la répartition géographique de ces postes.

12. Le Comité consultatif sur les questions administratives et budgétaires (C__AB) a exprimé à maintes reprises ses préoccupations particulières au sujet de la situation en ce qui concerne les postes de haut niveau du Secrétariat. Le CCQAB a demandé au Secrétaire général de fournir des statistiques comparées sur le nombre de postes de Sous-Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint à l'Organisation des Nations Unies et dans ses fonds et programmes en 1987 et 1997. Dans son deuxième rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999, le CCQAB a prié le Secrétaire général a) de présenter au début de 1998 un rapport indiquant le nombre de postes par classe; et b) de fournir des analyses, assorties des explications nécessaires, pour justifier le nombre de postes de chaque classe et la structure organisationnelle qui en résulte^{ix}.

13. En ce qui concerne la structure de la direction supérieure, le Groupe de travail de haut niveau a déclaré que l'Organisation devrait avoir une structure pyramidale et estimé que, à cette fin, les fonctions et le nombre de Secrétaires généraux adjoints, de Représentants spéciaux du Secrétaire général et de Sous-Secrétaires généraux devraient être examinés par le Secrétaire général et rationalisés. Et qu'il faudrait rendre transparentes les filières hiérarchiques et la prise de décisions^x.

14. A ce jour, il n'a été que partiellement donné suite à la demande du CCQAB. La proposition susmentionnée du Groupe de travail de haut niveau n'a pas encore été suivie d'effet.

B. Statistiques générales

15. Dans son deuxième rapport sur le projet de budget-programme pour 1998-1999, le CCQAB a relevé une tendance à l'augmentation du nombre de postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général, ce qui, joint à la diminution du nombre de postes de début de carrière, avait pour effet de déséquilibrer la "pyramide" des classes^{xi}.

16. Le rapport le plus récent sur la composition du Secrétariat indique que, de 1995 à 1999, le nombre total de postes soumis à la répartition géographique a progressivement diminué, tombant de 2 499 en 1995 à 2 384 en 1998, pour remonter légèrement en 1999 (2 395)^{xii}. Le nombre des fonctionnaires de rang supérieur a diminué entre 1995 et 1997. Au cours de cette période, le nombre total de fonctionnaires de la classe D-1 et au-dessus a été ramené de 331 à 308; le nombre des fonctionnaires de la classe D-2 et au-dessus de 106 à 95; et de Sous-Secrétaires généraux et Secrétaires généraux adjoints de 37 à 32. A la suite de l'augmentation intervenue ultérieurement dans toutes ces catégories, le nombre de postes D-1 et au-dessus a atteint 315 en 1999, le nombre de postes D-2 et au-dessus 108, et le nombre de SSG et de SGA 40.

17. En application de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, en date du 23 avril 1999, il a été mis fin à la pratique consistant à indiquer la répartition du personnel entre les grands groupes géographiques, et les données pertinentes doivent être désormais présentées par pays. L'inspecteur a néanmoins estimé qu'il serait intéressant, avant d'examiner les statistiques de 1999 ventilées par pays, d'analyser brièvement l'évolution de la répartition des postes de haut niveau par groupe régional entre 1995 et 1998.

18. Les chiffres présentés au tableau 1 montrent que, au 30 juin 1998, la majorité des postes de haut niveau (de la classe D-1 et au-dessus) étaient occupés par des ressortissants de pays ouest-européens (82, y compris 10 postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général). La région de l'Amérique du Nord et des Caraïbes venait en deuxième position (64, dont quatre Secrétaires généraux adjoints et Sous-Secrétaires généraux). Venaient ensuite l'Afrique (58, dont cinq SGA et SSG), l'Asie et le Pacifique (50, dont 10 SGA et SSG), l'Amérique latine (27, dont 8 SGA et SSG), le Moyen-Orient (18, dont un seul SGA) et l'Europe orientale (13, dont un seul SGA).

19. En 1998, par rapport à 1995, on observe les différences suivantes: une progression de trois postes pour les pays d'Amérique du Nord et des Caraïbes et d'un poste pour les pays d'Amérique latine, et aucun changement pour les pays de l'Asie et du Pacifique (50 postes). Au cours de la même période, la région de l'Afrique a perdu neuf postes, le Moyen-Orient sept, l'Europe orientale six et l'Europe occidentale un seul.

**Tableau 1: Hauts fonctionnaires occupant des postes soumis
à la répartition géographique, par région et par classe
(30 juin 1995 - 30 juin 1998)**

	SGA				SSG				D-2				D-1				TOTAL			
	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98	95	96	97	98
Afrique	2	3	2	2	4	3	5	3	12	12	10	14	49	48	45	39	67	66	63	58
Asie et Pacifique	4	5	5	7	2	2		3	7	8	8	11	37	34	30	29	50	49	43	50
Europe orientale	1	1	1	1		1			6	5	3	2	12	11	10	10	19	18	14	13
Europe occidentale	7	6	6	8	1	2	2	2	23	22	21	20	52	57	55	52	83	87	84	82
Amérique latine	2	3	2	3	3	3	2	5	5	3	4	3	16	16	17	16	26	25	25	27
Moyen-Orient	1	1		1	3	3	2		3	4	3	3	18	14	13	14	25	22	18	18
Amérique du Nord et Caraïbes	3	2	2	2	1	1	3	2	16	17	14	11	41	42	42	49	61	62	61	64
Divers*												1	2	1	1		2	1	1	1
Total	20	21	18	24	14	15	14	15	72	71	63	65	227	223	214	209	333	330	309	313

*Suisse.

Source: A/53/375, annexe, tableau 12, p. 92 à 96.

20. Le rapport de 1999 sur la composition du Secrétariat contenait des données statistiques sur la répartition des fonctionnaires de rang supérieur par nationalité en 1999. L'analyse de ce rapport appelle quelques observations qui sont présentées ci-après.

21. La répartition des postes de haut niveau entre les pays révèle des disparités considérables. Les ressortissants de 18 Etats membres seulement (moins de 10% des Etats membres de l'Organisation) occupent 182 postes de haut niveau sur un total de 316, soit 57,6% (en 1999, ces pays comptaient chacun cinq de leurs ressortissants ou davantage à des postes de haut niveau). Les ressortissants de 70 autres Etats membres occupent 134 postes de haut niveau, soit 42,4% du total. Les 97 Etats membres restants, soit plus de la moitié des pays membres de l'ONU, constituent le troisième groupe de pays - celui des "laissés pour compte".

22. Il est intéressant de comparer ces chiffres de 1999 et ceux de 1995, année où les ressortissants de 18 Etats membres qui détenaient chacun cinq postes de haut niveau ou davantage, occupaient à eux tous 188 de ces postes, soit 56,8% d'un total de 331 postes. On peut donc conclure que la répartition géographique aux postes de la direction supérieure est restée stable au cours des cinq dernières années. Il n'en reste pas moins qu'une stabilité de ce type ne peut guère être considérée comme un atout.

23. Le Secrétaire général fait observer que le Bureau de la gestion des ressources humaines (OHRM) a redoublé d'efforts pour atteindre le plus grand nombre de candidats possible:

- En diffusant les avis de vacance, pour les postes des classes D-1 et D-2, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur du Secrétariat;
- En veillant à ce que les avis de vacance soient également affichés sur Internet (ce qui a suscité un nombre de candidatures sans précédent provenant de toutes les régions du monde);
- En invitant les pays non représentés à appeler l'attention de candidats éventuels sur les avis de vacance de poste;

- En recourant au recrutement par approche directe, sur l'initiative aussi bien de l'OHRM lui-même que des directeurs de programme.

Toutes ces mesures contribuent à répondre aux besoins du personnel de l'Organisation et à trouver et attirer des candidats aux postes de direction et de décision^{xiii}.

1. Représentation des pays en développement

24. Au 30 juillet 1999, les représentants de pays en développement occupaient 151 postes de haut niveau (47,9% du nombre total des postes de ces catégories soumis au principe de la répartition géographique), dont 23 postes de SGA et SSG (57,5%). A titre de comparaison, on notera qu'en 1995 la part cumulée des pays en développement était de 47,7% (158 postes) pour l'ensemble des postes de fonctionnaires de rang supérieur et de 55,9% (19 postes) pour les postes de SSG et de SGA^{xiv}. Il convient de rappeler que la répartition des postes de haut niveau entre pays en développement est très inégale à l'intérieur de chaque groupe géographique.

25. Au 30 juin 1999, les ressortissants de 97 pays n'occupaient aucun poste de haut niveau soumis à la répartition géographique. L'écrasante majorité de ces 97 Etats membres sont des pays en développement, ainsi que des pays en transition.

26. Des efforts redoublés, y compris le recours ciblé à la méthode de l'approche directe de la part tant du Bureau de la gestion des ressources humaines que des directeurs de programme, sont indispensables pour atténuer ces disparités. Les candidats originaires de pays non représentés aux postes de haut niveau du Secrétariat de l'ONU soumis au principe de la répartition géographique devraient bénéficier d'une attention particulière, eu égard à la nécessité d'assurer les normes les plus élevées de travail, de compétence et d'intégrité.

2. Représentation des femmes

27. Le Secrétaire général a continué de prendre des mesures visant à améliorer l'équilibre entre les sexes aux postes de haut niveau. Entre le 1er juillet 1995 et le 30 juin 1999, le nombre de femmes dans la classe D-1 et au-dessus est passé de 57 à 92, soit une augmentation de 61,4%. Au cours de la période 1989-1999, l'effectif des fonctionnaires de sexe féminin occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique est passé de 15 (6,4%) à 71 fonctionnaires (34,3%) dans la classe D-1; de 7 (8,2%) à 16 (23,2%) dans la classe D-2; et de 0 à 3 (17,6%) au niveau des SSG. Aux postes de Secrétaire général adjoint, il y avait le même nombre de femmes (2) en 1999 qu'en 1989^{xv}. Sur 40 postes de Sous-Secrétaire général et au-dessus, les femmes n'en occupaient que cinq, soit 12,5%, en 1999^{xvi}. Le Secrétaire général devrait se préoccuper tout particulièrement de cette situation spéciale.

28. L'Inspecteur constate que la représentation des femmes originaires de pays en développement et de pays en transition reste insuffisante. Le Secrétaire général, dans le contexte des efforts qu'il a entrepris pour améliorer l'équilibre entre les sexes aux postes de direction et de décision, devrait s'attacher tout spécialement à assurer une répartition géographique équitable et une meilleure représentation des femmes originaires de pays en développement et de pays en transition. A cet égard, le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, organe consultatif chargé de conseiller le Secrétaire général, pourrait jouer un rôle positif^{xvii}. Dans la mise en oeuvre des mesures susmentionnées, il devrait être tenu compte des dispositions pertinentes de l'article 101, paragraphe 3, et de l'article 8 de la Charte des Nations Unies.

III. POLITIQUES, PROCÉDURES ET PRATIQUES APPLICABLES AUX NOMINATIONS AUX POSTES DE HAUT NIVEAU DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

A. Observations générales

29. La nomination des hauts fonctionnaires revêt une importance cruciale pour l'efficacité de l'Organisation. La Charte ne comporte aucune disposition concernant les modalités de leur nomination, sauf en ce qui concerne le Secrétaire général lui-même qui, aux termes de l'article 97, "est nommé par l'Assemblée générale sur la recommandation du Conseil de sécurité". Le même article qualifie le Secrétaire général de "plus haut fonctionnaire" de l'Organisation. Aux termes de l'article 101, paragraphe 1, il est autorisé à recruter les fonctionnaires du Secrétariat "conformément aux règles établies par l'Assemblée générale" (c'est nous qui soulignons). Bien entendu, cette disposition s'applique aux hauts fonctionnaires.

30. L'article IV du Statut du personnel, qui traite de la nomination des fonctionnaires de l'Organisation, tout en reprenant les dispositions bien connues de la Charte quant à la nécessité d'assurer les normes les plus élevées de travail, de compétence et d'intégrité et de prendre dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible^{xviii}, stipule, notamment, que:

- C'est au Secrétaire général qu'il appartient de nommer les fonctionnaires^{xix};
- Le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, le choix doit se faire après mise en compétition^{xx};
- Il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation^{xxi};
- Les Secrétaires généraux adjoints et les Sous-Secrétaires généraux sont en règle générale nommés pour une période de cinq ans, prolongeable ou renouvelable^{xxii}.

B. Nominations à l'échelon le plus élevé

1. Nominations du Vice-Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne

31. Les décisions de l'Assemblée générale relatives aux nominations aux postes de Vice-Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne, créés en 1998 et 1994 respectivement, ont renforcé le rôle des Etats membres dans le processus de sélection des fonctionnaires de l'échelon supérieur de l'Organisation.

32. En ce qui concerne la nomination du Vice-Secrétaire général, le paragraphe 2 de la section B de la résolution 52/12 B de l'Assemblée générale, tout en rappelant la nécessité de se conformer à l'article 101 de la Charte des Nations Unies, énonce les deux dispositions suivantes: la nomination interviendra à l'issue de consultations préalables entre le Secrétaire général et les Etats membres et le mandat du Vice-Secrétaire général "expirera en même temps que celui du Secrétaire général". Quant à la nomination du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne, l'Assemblée générale, outre qu'elle doit procéder à des consultations préalables, a prévu que le titulaire de ce poste doit être:

- Un expert dans les domaines de la comptabilité, de l'audit, de l'analyse et des enquêtes financières, de la gestion, du droit ou de l'administration publique;

- Approuvé par l'Assemblée générale;
- Révoqué uniquement sur décision motivée du Secrétaire général, avec l'assentiment de l'Assemblée générale;
- Nommé compte dûment tenu du principe du roulement sur une base géographique.

L'Assemblée générale a également décidé que le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne ne pourrait exercer ses fonctions que pour un seul mandat de cinq ans non renouvelable^{xxiii}. A cet égard, il convient de noter que le Groupe de travail de haut niveau a encouragé le Secrétaire général à envisager de fixer des mandats de durée uniforme et soumis aux mêmes limitations pour les nominations aux postes de la direction supérieure^{xxiv}.

2. Nominations aux postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général

33. Traditionnellement, en l'absence de modalités clairement définies, les nominations aux postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général, ainsi que les nominations des chefs de secrétariat des programmes et fonds de l'Organisation des Nations Unies, relevaient du domaine de compétence personnel du Secrétaire général. Elles entrent dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire^{xxv} et ne sont donc pas soumises aux procédures établies de recrutement et de promotion. En conséquence, elles ne donnent pas lieu à la publication d'avis de vacance de poste ou de définitions d'emploi.

34. Le Secrétaire général a indiqué que, lorsqu'il est appelé à se prononcer sur une nomination à un poste de direction et de décision, il tient compte principalement des qualifications et de l'expérience des candidats à des postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général et autres postes supérieurs, en accordant toute l'importance nécessaire aux critères de la représentation régionale équitable^{xxvi}. Il a également précisé que, pour les nominations aux postes de décision, il procédait à des consultations lorsque le besoin s'en fait sentir (c'est nous qui soulignons), avec un groupe officieux de conseillers indépendants constitué en 1997 et composé de personnalités éminentes qui connaissent bien les organismes des Nations Unies^{xxvii}. Précédemment, le Secrétaire général s'était déclaré résolu à obtenir des avis aussi divers que possible pour s'assurer que les personnes qu'il nomme sont les plus compétentes. Il a continué de consulter les Etats membres au sujet de ces nominations^{xxviii}.

35. Une comparaison entre les principes établis applicables aux nominations à l'échelon le plus élevé du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies appelle les observations suivantes:

- Des consultations avec les Etats membres ne sont officiellement exigées (bien que les formes et modalités de ces consultations n'aient pas été précisées) que pour les nominations aux postes de Vice-Secrétaire général et de Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne;
- Seule la nomination du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne est subordonnée à l'approbation de l'Assemblée générale;
- Il n'a été défini de procédure de destitution que pour le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne;
- Le Vice-Secrétaire général et le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne sont les seuls dont la durée du mandat a été clairement définie.

Quant au principe de la répartition géographique, "la nécessité de tenir dûment compte du roulement géographique" n'est mentionnée qu'à propos de la nomination du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne.

36. Au cours des années, l'Assemblée générale a maintes fois déclaré qu'aucun poste ne devrait être considéré comme l'apanage d'un Etat membre ou d'un groupe d'Etats membres, y compris à l'échelon le plus élevé^{xxx}. Cependant, certains postes de l'échelon supérieur, y compris ceux de Secrétaire général adjoint, continuent d'être un monopole de quelques Etats membres. Il conviendrait que le Secrétaire général, dans l'examen des candidatures à des postes de haut niveau, accorde une importance particulière à cette considération.

37. D'une analyse des résolutions récentes de l'Assemblée générale sur les questions de personnel et des déclarations pertinentes des Etats membres, trois grandes idées se dégagent. Premièrement, les Etats membres sont conscients de la nécessité d'assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité parmi les fonctionnaires de l'échelon supérieur de l'Organisation. Deuxièmement, les Etats membres se soucient davantage d'éliminer les "apanages" et d'assurer l'application de mesures propres à garantir le respect du principe de la répartition géographique équitable, soit en instituant un système de roulement aux postes concernés, soit en limitant la durée des mandats. Troisièmement, ils souhaitent davantage de transparence dans la sélection et le recrutement des fonctionnaires de l'échelon supérieur.

38. Au sujet des positions ainsi exprimées par les Etats membres, le Secrétaire général déclare: "Au fil des ans, l'Assemblée générale a adopté des résolutions et établi des pratiques, notamment en ce qui concerne les nominations aux postes de haut niveau, qui ont entravé la capacité du Secrétaire général d'administrer le Secrétariat"^{xxx}. Rappelant que la Charte et sa documentation préparatoire précisent sans ambiguïté que l'intention était d'établir une répartition clairement définie des fonctions entre l'Assemblée générale et le Secrétaire général, il fait ensuite observer que "l'empiètement par l'un sur l'autorité de l'autre compromet le fonctionnement efficace et efficient de l'Organisation"^{xxx}.

39. En adoptant des résolutions et en définissant les procédures applicables aux nominations aux postes de haut niveau, l'Assemblée générale a exercé ses droits et prérogatives légitimes. En effet, l'article 10 de la Charte stipule que "l'Assemblée générale peut examiner toutes questions ou problèmes... relatifs aux pouvoirs et fonctions de tout organe" visé dans la présente Charte, formule qui englobe le Secrétariat. Au demeurant, l'article 101, paragraphe 1, de la Charte n'empêche pas l'Assemblée générale d'établir de nouvelles règles qui peuvent, bien entendu, définir de nouveaux critères et modalités éventuels en ce qui concerne le recrutement des fonctionnaires de l'Organisation, y compris des fonctionnaires appelés à occuper des postes de haut niveau. L'Assemblée générale a confirmé ce principe au paragraphe 3 de la section I de sa résolution 53/221, en évoquant la possibilité que les propositions de réforme de la gestion des ressources humaines nécessitent que l'on modifie le Statut et Règlement du personnel et que l'on s'écarte de résolutions antérieures de l'Assemblée. Toute proposition à cet effet devrait être soumise à l'Assemblée pour examen et approbation avant d'être mise en oeuvre.

40. L'Inspecteur propose trois mesures en ce qui concerne les nominations aux postes de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général. Tout d'abord, avant de procéder à ces nominations, le Secrétaire général devrait avoir de plus larges consultations avec les Etats membres. A cet égard, il convient de rappeler que, dans plusieurs organisations du système des Nations Unies, les hauts fonctionnaires sont nommés par le chef de secrétariat après consultation ou sur proposition d'un organe délibérant approprié.

41. Deuxièmement, la durée du mandat des Secrétaires généraux adjoints et des Sous-Secrétaires généraux devrait être précisée. L'Inspecteur estime que les Secrétaires généraux adjoints et les Sous-Secrétaires généraux devraient être, en règle générale, nommés pour une période initiale de cinq ans au maximum, renouvelable ou prolongeable, la durée totale de leur mandat ne pouvant dépasser dix ans. Troisièmement, le Secrétaire général devrait par avance informer les Etats membres des postes à pourvoir aux niveaux de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général, ainsi que des fonctions attachées à ces postes et des compétences requises des candidats.

C. Nominations aux postes de la classe D-2

42. Aujourd'hui, pour les postes de la classe D-2, les avis de vacance sont diffusés aussi bien à l'intérieur du Secrétariat qu'à l'extérieur. Cette pratique permet de tenir dûment compte de considérations liées à l'organisation des carrières des fonctionnaires du Secrétariat, conformément à l'Article 4.4 du Statut du personnel, tout en offrant la possibilité de recruter de "nouveaux talents" à l'extérieur.

43. L'efficacité du Secrétariat de l'ONU dépend pour beaucoup des performances de ses directeurs. Les directeurs devraient aider le Secrétaire général à créer un environnement organisationnel qui permette à tous les fonctionnaires de donner la maximum de leur potentiel. Il est donc de la plus haute importance, dans le contexte de la réforme de la gestion des ressources humaines, de prendre les mesures qui s'imposent pour revoir et rationaliser les critères et modalités de sélection applicables aux nominations aux postes de la classe D-2.

44. Dans le choix des candidats, il faudrait s'attacher en premier lieu à rechercher des hommes et des femmes motivés et ayant fait preuve de leurs compétences de gestionnaire et de leurs qualités de chef. Il devrait être possible de remplacer les fonctionnaires de cette catégorie dont le travail ne donne pas satisfaction. Dans cette perspective, l'Inspecteur estime qu'il est important que les fonctionnaires récemment recrutés à la classe D-2 ou les titulaires d'engagements de durée déterminée choisis pour occuper des postes de cette catégorie se voient proposer un contrat pour une période initiale de cinq ans au maximum. Six mois au plus tard avant l'expiration du contrat initial, le poste devrait être annoncé aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du Secrétariat. Le titulaire devrait être autorisé à présenter sa candidature dans les mêmes conditions que tous les autres candidats.

45. L'Inspecteur estime qu'il serait utile de demander au Secrétaire général de fournir, dans son rapport sur la composition du Secrétariat, des précisions sur les nominations aux postes de la classe D-2, en indiquant la nationalité, le sexe, le type de contrat (nouveau contrat ou renouvellement).

1. Le Groupe consultatif de haut niveau et son mandat

46. Les nominations aux postes de directeur (D-2) sont décidées à la suite d'une recommandation d'un Groupe consultatif de haut niveau créé en 1991 par le Secrétaire général avec un triple objectif:

- Fournir au Secrétaire général, pour l'examen des candidatures, des avis plus argumentés;
- Assurer l'application cohérente des politiques de personnel et des directives en matière de recrutement;
- Donner aux membres souhaitant occuper de tels postes l'assurance que leur candidature est examinée avec l'attention voulue.

47. Le Groupe consultatif de haut niveau se compose de quatre fonctionnaires ayant rang de Secrétaire général adjoint ou de Sous-Secrétaire général. L'un de ses membres est le Président du Comité des nominations et des promotions, l'autre représente le Cabinet du Secrétaire général, le troisième est désigné à la suite de consultations avec le personnel, et le quatrième, qui est membre de plein droit du Groupe consultatif, est le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

48. D'après la circulaire ST/AI/392 du 27 janvier 1994, le Groupe consultatif de haut niveau applique les procédures suivantes:

- Avant de recommander une nomination ou une promotion, le chef du Département du bureau concerné demande en principe au Bureau de la gestion des ressources humaines (OHRM) de publier un avis de vacance;

- Selon les circonstances, il peut décider, en consultation avec le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, d'annoncer à l'intérieur seulement, ou à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du Secrétariat, que le poste considéré est vacant. Dans certaines circonstances exceptionnelles, cependant, le Groupe consultatif pourra décider de ne pas annoncer la vacance d'un poste;
- Après une première sélection par le Bureau de la gestion des ressources humaines, qui détermine si les critères exigés pour le poste à pourvoir sont remplis, les demandes sont transmises, pour évaluation, au chef du département ou du bureau concerné;
- Après avoir examiné les candidatures, le chef du département ou du bureau adresse une recommandation au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui la présente au Groupe consultatif;
- Il appartient au Groupe consultatif de veiller à ce que l'attention voulue soit accordée à chacun des candidats qualifiés;
- Dans les cas où un avis de vacance de poste n'a été initialement publié qu'à l'intérieur et où le groupe estime qu'aucun des candidats internes n'est pleinement qualifié, il peut recommander que la vacance soit annoncée à l'extérieur;
- Après délibération, le Groupe consultatif établit une liste restreinte de tous les candidats pleinement qualifiés et la soumet au Secrétaire général pour décision finale;
- Au cas où les noms proposés par le Groupe consultatif n'incluraient pas celui du candidat recommandé par le département ou le bureau concerné, les recommandations du Groupe, ainsi que l'avis du chef dudit département, sont transmises au Secrétaire général, qui tranchera.

Il convient de noter que le mandat du Groupe consultatif de haut niveau prévoit que le Secrétaire général peut, s'il le juge utile, demander au Groupe d'examiner des candidatures à des postes de l'échelon supérieur — au-dessus de la classe D-2.

2. Examen des dossiers du Groupe consultatif de haut niveau

49. Entre le 1er janvier 1995 et le 7 juin 1999, le Groupe consultatif de haut niveau a tenu 38 réunions. Ses notes sont conservées au Bureau de la gestion des ressources humaines. Il n'est pas établi de comptes rendus de ses délibérations. Les résultats de l'analyse des dossiers du Groupe consultatif pour la période susmentionnée sont exposés ci-après.

50. L'examen révèle qu'il a été procédé, au cours de la période considérée, à 81 nominations à des postes de directeur (D-2). Sur ce nombre, 22 candidats extérieurs (soit 27% du total) ont été recrutés. Aucun d'eux n'était détaché par l'administration de son pays. En ce qui concerne les candidats internes, leur promotion est le résultat d'une nomination à un poste de rang supérieur, ou est intervenue sans changement de poste. Il y a promotion sans changement de poste lorsque le fonctionnaire promu de la classe D-1 occupait jusque-là un poste de directeur (D-2), ou lorsque son poste D-1 est reclassé à D-2.

51. Il ressort des dossiers que le Groupe consultatif de haut niveau s'est borné à entériner, sans plus ample examen, la décision du Secrétaire général pour la nomination de 10 fonctionnaires de l'ONU.

52. Sinon, des avis de vacance de poste sont en général affichés sur Internet, à l'intention tant des candidats externes que des candidats internes. Un seul avis de vacance a été publié dans *The International Herald Tribune* et *The Economist*.

53. Bon nombre d'avis de vacance ont suscité des centaines de candidatures. Par exemple, 406 candidatures ont été présentées pour le poste de Directeur de la Division des services électroniques (Bureau des services centraux d'appui); et 346 candidatures pour le poste de Directeur de la Division du développement durable (DAES). Dans certains de ces cas, les chefs de département (en l'occurrence le DAES, la CNUCED) ont constitué des groupes d'étude ou des groupes consultatifs spéciaux chargés de procéder à une première sélection et d'aider à évaluer les candidats. Une équipe de sélection interinstitutions a été constituée pour examiner les candidatures au poste de Directeur du Centre international de calcul électronique (CICE).

54. Dans un cas seulement, il convient de le souligner, le Groupe consultatif de haut niveau a rejeté la recommandation du chef du département de promouvoir un fonctionnaire à un poste de directeur (D-2) et a recommandé un autre candidat au Secrétaire général. Le Secrétaire général a accepté la recommandation du Groupe. Dans un autre cas, le Groupe consultatif a invité le chef d'un département à présenter personnellement ses observations sur le candidat proposé et ce n'est qu'après avoir entendu ses explications que le Groupe s'est estimé en mesure d'approuver le candidat recommandé.

55. En revanche, le Secrétaire général a rejeté deux recommandations du Groupe consultatif, qui lui avait conseillé dans les deux cas le recrutement de candidats externes. Dans l'un de ces cas, le Secrétaire général a nommé un candidat interne à un poste de directeur de division, nonobstant le fait que le Groupe paritaire du département concerné avait estimé que le candidat "n'avait pas encore fait preuve des qualités de chef indispensables pour un poste de cette nature".

56. Dans plusieurs cas, le Cabinet du Secrétaire général a appelé l'attention du Président du Groupe consultatif sur les lacunes des informations concernant les candidatures soumises pour approbation au Secrétaire général. L'Inspecteur tient à rappeler que le Groupe consultatif de haut niveau, contrairement au Comité des nominations et des promotions, n'a ni formule type pour l'établissement de ses rapports, ni liste des documents à communiquer pour l'examen des candidatures. Une meilleure organisation des dossiers du Groupe consultatif de haut niveau est certainement souhaitable, non seulement pour en faciliter la consultation, mais aussi parce qu'ils font partie intégrante de la mémoire institutionnelle de l'Organisation.

57. Enfin, l'Inspecteur a constaté que, dans la période 1995-1999, le Secrétaire général n'avait demandé qu'une seule fois au Groupe consultatif d'examiner les candidatures à un poste de Sous-Secrétaire général.

D. Nominations aux postes de la classe D-1

58. Entre le 1er janvier 1995 et le 31 mai 1999, il y a eu 155 nominations à des postes de la classe D-1. Trente-huit seulement de ces postes, soit 24,5%, ont été pourvus par recrutement extérieur. Les dossiers du Comité des nominations et des promotions ne contiennent aucune trace de nominations résultant d'un détachement. Actuellement, les avis de vacance concernant des postes D-1 devraient être diffusés aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur dans le cadre du système d'annonce des postes vacants, sauf dans les cas où le Secrétaire général use de son pouvoir discrétionnaire ou dans les cas de promotion sans changement de poste.

59. Il y a eu néanmoins des cas où la sélection et la nomination de candidats à des postes de la classe D-1 ont été le résultat d'un processus excluant toute compétition. Dans son jugement No 914, le Tribunal administratif des Nations Unies a estimé que le fait de ne pas avoir annoncé le poste vacant de la classe D-1 à pourvoir au Bureau de la gestion des ressources humaines constituait une violation des procédures normales et que cette violation "était préjudiciable au déroulement de la carrière des requérants et avait été pour eux une cause de déception et de souffrance morale, vu que leur candidature à des postes pour lesquels ils étaient peut-être qualifiés n'avait pas été prise en considération". En conséquence, le Tribunal a enjoint au défendeur de verser à chacun des deux

requérants une indemnité correspondant à 18 mois de salaire. Le Tribunal s'est estimé fondé à ajouter qu'"il s'agissait là d'un cas si flagrant de mauvaise gestion qu'il faudrait envisager d'invoquer la disposition 112.3 du Règlement du personnel où il est dit que "les fonctionnaires peuvent être tenus de réparer, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'Organisation pourrait avoir subi du fait de leur négligence ou parce qu'ils auraient enfreint une disposition du Statut du personnel, du Règlement du personnel ou d'une instruction administrative".

60. Il convient de rappeler qu'une recommandation à cet effet (recommandation III) figurait dans le rapport du CCI intitulé "Examen de l'application de la politique de l'Organisation des Nations Unies en matière de recrutement, d'affectation et de promotion (deuxième partie - affectation et promotion)"^{xxxii}. Cette recommandation est ensuite devenue le paragraphe 3 de la section II de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, en date du 3 avril 1997.

1. Le Comité des nominations et des promotions et son mandat

61. Les procédures applicables aux nominations aux postes de la classe D-1, qui sont décidées à la suite de recommandations du Comité des nominations et des promotions, sont les mêmes que les procédures suivies pour les fonctionnaires de rang moins élevé de la catégorie des administrateurs.

62. Le Secrétaire général indique que le Comité des nominations et des promotions est pleinement au courant de la représentation des Etats membres au Secrétariat lorsqu'il examine les dossiers qui lui sont soumis pour avis et que le Bureau de la gestion des ressources humaines veille à ce que ces organes consultatifs accordent une attention particulière aux candidats de pays qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés.

2. Examen des dossiers du Comité des nominations et des promotions

63. L'Inspecteur a examiné tous les dossiers du Comité des nominations et des promotions qui concernent les nominations à des postes de la classe D-1 effectuées en 1999 et les dossiers de 1995 ont fait l'objet d'une inspection aléatoire. L'Inspecteur a constaté l'excellente qualité des dossiers, qui témoignent du travail méticuleux effectué par le secrétariat du Comité des nominations et des promotions. En règle générale, les dossiers de candidature comprennent les documents suivants:

- a) L'avis de vacance de poste et la définition de l'emploi concerné;
- b) Le rapport du Groupe paritaire;
- c) Une évaluation des fiches comparatives (*worksheets*) de tous les candidats;
- d) La lettre de candidature, la fiche récapitulative du dossier personnel et le dernier rapport d'appréciation du comportement professionnel du candidat;
- e) Des tableaux indiquant:
 - i) Les postes vacants de même classe que le poste à pourvoir;
 - ii) Les postes de même classe qui deviendront prochainement vacants;
 - iii) Les postes de même classe que le poste à pourvoir occupés par un titulaire de rang moins élevé.

64. Comme le montre l'examen des dossiers du Comité des nominations et des promotions, le Comité a insisté, en assez nombreuses occasions, pour obtenir des renseignements supplémentaires sur les qualifications et le comportement professionnel des candidats et n'a épargné aucun effort pour uniformiser la présentation des renseignements qui lui étaient communiqués, ce qui, tout en facilitant son travail, permettait une comparaison plus cohérente et plus objective des candidatures.

65. L'examen des dossiers du Comité des nominations et des promotions montre également que le Comité s'est vu à plusieurs reprises confronté à des problèmes dus à des contradictions entre l'avis de vacance de poste, la définition d'emploi et les critères appliqués par le département pour évaluer

les candidats au poste à pourvoir. Dans son rapport intitulé "Examen de l'application de la politique de l'Organisation des Nations Unies en matière de recrutement, d'affectation et de promotion"^{xxxiii}, le CCI a souligné que les avis de vacance de poste et les définitions d'emploi devraient faire preuve de cohérence dans leur description des fonctions et des qualifications du titulaire du poste. Il faut également veiller à ce que l'avis de vacance soit aussi précis que possible dans la description des fonctions du titulaire et des normes requises pour le poste.

66. L'Inspecteur fait sienne l'idée que les normes requises qui ne sont pas spécifiées dans l'avis de vacance ou dans la définition d'emploi ne devraient pas entrer en ligne de compte dans l'évaluation du candidat. Une fois l'avis de vacance publié, les départements ne devraient pas être autorisés à modifier les normes requises afin de les adapter aux qualifications des candidats au poste vacant. On éviterait ainsi les avis de vacance "taillés sur mesure".

3. Pratiques en matière de nomination

67. L'Inspecteur note que le Comité des nominations et des promotions a signalé au Bureau de la gestion des ressources humaines un recours excessif aux affectations provisoires, qui restait une pratique persistante. Nonobstant la résolution 51/226^{xxxiv}, il arrive souvent que des fonctionnaires soient provisoirement affectés à des postes vacants pour une période de temps considérable (pendant plusieurs années parfois) avant qu'une promotion puisse être envisagée. Quand arrive le moment où les organes compétents en matière de nomination et de promotion sont appelés à se prononcer, il est difficile de refuser une promotion au titulaire, vu qu'il a acquis l'expérience nécessaire pour exercer les fonctions qui s'attachent à son poste. Lorsqu'un poste a été pourvu à titre provisoire, le département devrait indiquer que d'autres fonctionnaires ont des chances égales d'exercer les fonctions qui s'attachent au poste en question.

68. En 1999, le Comité des nominations et des promotions a rejeté à trois reprises les recommandations formulées par les chefs des départements et bureaux concernés au sujet de nominations à des postes de la classe D-1. Dans un seul de ces cas, le Secrétaire général a approuvé la recommandation du chef du département. Dans un autre cas, au contraire, la recommandation du Bureau des nominations et des promotions a été approuvée. Dans le troisième cas, il a été décidé de publier un nouvel avis de vacance.

E. Représentants spéciaux, envoyés et autres personnalités exerçant des fonctions comparables

69. Aux paragraphes 1 à 3 de sa résolution 50/219 du 3 avril 1996, l'Assemblée générale, après avoir pris acte du rapport du Secrétaire général sur les représentants spéciaux, envoyés et autres personnalités exerçant des fonctions comparables, et fait siennes les conclusions et recommandations figurant dans le rapport du CCQAB sur la question, a de nouveau demandé que le nombre des représentants spéciaux, envoyés et autres personnalités de rang élevé exerçant des fonctions spéciales soit maintenu à un minimum, que leurs fonctions et responsabilités soient plus clairement définies et rationalisées, en évitant tout double emploi éventuel, et que les articles pertinents du Règlement financier et les procédures budgétaires en vigueur soient strictement respectés.

70. Il existe actuellement trois catégories de représentants spéciaux, envoyés et autres personnalités exerçant des fonctions analogues, au service de l'Organisation des Nations Unies:

- a) Représentants spéciaux et autres personnalités affectées à des opérations de maintien de la paix ou à des missions d'observation autorisées par le Conseil de sécurité (catégorie A);
- b) Envoyés et autres représentants nommés pour aider le Secrétaire général dans l'exercice de ses bons offices et fonctions connexes (catégorie B);
- c) Autres personnalités de rang élevé exerçant des fonctions spéciales, y compris les conseillers spéciaux du Secrétaire général (catégorie C).

71. Au 31 juillet 1996 (les informations pertinentes pour 1997-1998 n'étaient pas encore disponibles au moment où ont été recueillies les données destinées au présent rapport), l'Organisation des Nations Unies employait 33 personnalités ayant rang de représentants spéciaux, envoyés et autres fonctionnaires affectés à des missions analogues. Plus précisément, il y avait dans la catégorie A cinq personnalités ayant rang de Secrétaire général adjoint et 11 autres ayant rang de Sous-Secrétaire général. Dans la catégorie B, huit personnalités exerçaient leurs fonctions avec rang de Secrétaire général adjoint, une avec rang de Sous-Secrétaire général, et deux au niveau de la classe D-2. Dans la catégorie C, cinq personnalités avaient rang de Secrétaire général adjoint, et une exerçait ses fonctions avec rang de Sous-Secrétaire général.

72. Dans le rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante-et-unième session, le CCQAB a constaté que le principe, réaffirmé par l'Assemblée générale dans sa résolution 47/120, à savoir que ces personnalités devaient être choisies "sur une base géographique aussi large que possible", était loin d'être appliqué.

73. Faute de données officielles pour 1998 et 1999, l'Inspecteur a obtenu du Bureau de la gestion des ressources humaines une liste des noms des représentants spéciaux, envoyés et autres personnalités (par nationalité et par classe) employés par l'Organisation des Nations Unies au 1er septembre 1999. Il ressort de ces données qu'il y avait en 1999 60 personnalités exerçant des fonctions de ce type, dont 23 Secrétaires généraux adjoints, 16 Sous-Secrétaires généraux et 21 dans la classe D-2. En ce qui concerne la représentation géographique, 18 de ces personnalités étaient originaires d'Europe occidentale, 13 d'Afrique, 8 de la région Asie et Pacifique, 6 d'Europe orientale, 4 d'Amérique latine et une du Moyen-Orient. La répartition de ces postes par nationalité à l'intérieur des groupes régionaux était assez inégale. Par exemple, pour le groupe de l'Europe occidentale, sur 18 postes, 13 étaient occupés par des ressortissants de quatre Etats membres. Pour l'Amérique du Nord et les Caraïbes, sur 10 postes, 9 étaient occupés par des ressortissants de deux pays nord-américains; et pour l'Asie, sur 8 postes, 5 étaient occupés par des ressortissants de deux pays seulement.

74. Des données communiquées à l'Inspecteur, il ressort également qu'il n'y avait en 1999 que deux femmes, soit 3,3%, parmi les représentants spéciaux, envoyés et titulaires de postes analogues.

F. Notation des hauts fonctionnaires

75. Bien qu'aucune des nominations aux postes de l'échelon supérieur n'ait été officiellement dénoncée comme une erreur ou comme un échec, d'éminents analystes qui suivent l'activité de l'Organisation des Nations Unies n'en reconnaissent pas moins que "le comportement professionnel de l'échelon supérieur a été inégal au cours des années"^{xxxv}. L'Inspecteur a examiné la situation en ce qui concerne l'application du système de notation aux fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU occupant des postes D-1 et de classes plus élevées, attendu que l'obtention de résultats hautement satisfaisants est une condition indispensable de la nomination et de la promotion à des postes de haut niveau.

76. Il convient de rappeler que le système de notation des fonctionnaires a été mis en application à l'Organisation des Nations Unies conformément à la résolution 49/222 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1994, dans laquelle le Secrétaire général a été prié d'appliquer un nouveau système de notation en vertu duquel les cadres et les autres fonctionnaires seraient tenus responsables de leur comportement professionnel. Conformément à la disposition 112.6 du Règlement du personnel, le système de notation s'applique à tous les fonctionnaires jusques et y compris les Secrétaires généraux adjoints, titulaires de nominations d'une durée d'au moins un an en vertu de la série 100 du Règlement du personnel.

77. Dans sa résolution 51/226 du 3 avril 1997, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur les conclusions que l'on pouvait dégager de l'examen du premier cycle de mise en oeuvre du système de notation. Le Secrétaire général a donc présenté un rapport sur l'application du système de notation^{xxxvi}, dans lequel il faisait le point des progrès accomplis au cours

de la première année de l'application du système et exposait les modifications qui y étaient apportées à la lumière des réactions de fonctionnaires de l'administration dans l'ensemble du Secrétariat. Dans sa résolution 52/219, l'Assemblée a encouragé le Secrétaire général à poursuivre ses efforts pour perfectionner et simplifier le système, en particulier ses aspects administratifs, et a réaffirmé qu'il importait que le système de notation soit appliqué systématiquement dans tout le Secrétariat, pour en faire un outil efficace et juste de suivi du comportement professionnel et de perfectionnement du personnel. Le Secrétaire général a été prié de suivre l'application du système et de faire rapport à l'Assemblée à ce sujet.

78. En conséquence, le Secrétaire général a présenté à l'Assemblée générale, à sa cinquante-troisième session, un rapport intérimaire^{xxxvii} destiné à l'informer du travail entrepris depuis son précédent rapport sur la question pour mettre au point et appliquer le système de notation, y compris des mesures prises pour donner suite à la résolution 52/219 de l'Assemblée. Le rapport indique ce qui a été fait pour affiner et simplifier le système, en particulier ses aspects administratifs. On y trouve également une section intitulée "Situation en ce qui concerne l'application du système de notation à l'Organisation". Cependant, cette session se borne à préciser que 14 départements ou bureaux ont indiqué qu'ils avaient appliqué le système de notation pendant deux cycles, que 6 l'avaient appliqué pendant un cycle et que les 7 autres avaient commencé ou commenceraient à l'appliquer en 1998^{xxxviii}. Ces informations sont insuffisantes, car ne sont indiqués ni le nom des départements et bureaux concernés, ni le pourcentage, ni la classe des fonctionnaires ayant fait l'objet d'une appréciation du comportement professionnel dans le cadre du système de notation.

79. Aux fins du présent rapport, l'Inspecteur a demandé au Bureau de la gestion des ressources humaines de lui fournir des renseignements sur la situation réelle en ce qui concerne la notation des hauts fonctionnaires du Secrétariat. Les données communiquées sont présentées au tableau 2. Il ressort de ce tableau que, jusqu'à présent, 20 départements et bureaux ont mené à bien les premier (1996-1997) et deuxième (1997-1998) cycles du système de notation. Les départements et bureaux concernés sont les suivants: DESA (DDSMS, DESIPA, DPCSD), DGAACS, OHRM, DPA, DPI, DPKO, CEA, CEE, CEALC, CESAP, CESAO, BSCI, UN/OLA, CNUEH, CNUCED, PNUCID, PNUE, ONUG, ONUN, ONUV¹. L'application du système de notation a démarré en 1998-1999 dans neuf départements et bureaux, à savoir: DDA, OCSS, DM/OUSG, OCHA, OIRP, HCR, UNJSPF, OPPBA, EOSG².

¹ Département des affaires économiques et sociales (Département des services d'appui et de gestion pour le développement, Département de l'information économique et sociale et de l'analyse des politiques, Département de la coordination des politiques et du développement durable), Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, Bureau de la gestion des ressources humaines, Département des affaires politiques, Département de l'information, Commission économique pour l'Afrique, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Bureau des services de contrôle interne, Bureau des affaires juridiques, Centre des Nations Unies pour les établissements humains, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Programme des Nations Unies pour le contrôle international des drogues, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Office des Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Nairobi, Office des Nations Unies à Vienne.

² Département des affaires du désarmement, Office des services de conférence et services d'appui, Bureau du Secrétaire général adjoint, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, Cabinet du Secrétaire général.

Tableau 2: Application du système de notation (SACP) aux hauts fonctionnaires du Secrétariat (1996-1998)

DÉPARTEMENT		SGA		SSG		D-2		D-1		REMARQUES
		oui	non	oui	non	oui	non	oui	non	
BUREAUX DU SIÈGE										
DAES (DDSMS, DESIPA, DPCSD)	1996-1997	--	--	1	0	5	6	20	9	2 postes D-2 et 4 postes D-1 vacants
	1998	--	--	1	1	4	6	21	8	3 postes D-2 et 5 postes D-1 vacants
DGAACS	1996-1997									Evaluations en cours
	1997-1998									
OHRM	1996-1997	N/D	N/D			3	0	4	0	Evaluations en cours
	1997-1998	N/D	N/D			3	0	4	0	
DPA	1996-1997	0	1	0	2	6	3	12	2	
	1997-1998	0	1	0	2	2	5	8	7	
DPI	1996-1997	0	0	0	1	2	1	8	1	1 SSG et 1 fonctionnaire D-1 n'ont pas fait l'objet d'une évaluation en raison de changements intervenus à la tête du département
	1997-1998	0	0	0	1	1	1	9	1	
DPKO	1996-1997	0	1	0	2	0	4	8	3	
	1997-1998	0	1	0	2	0	4	8	3	
BSCI	1996-1997	0	1	0	0	1	0	5	0	
	1997-1998	0	1	0	0	1	0	5	0	
UN/OLA	1996-1997	--	--	--	--	4	0	4	0	1 fonctionnaire D-2 ayant été affecté à l'OHCR par le Secrétaire général en 1997-1998, UN/OLA n'a pas établi de rapport sur ce fonctionnaire dans le cadre du système de notation
	1997-1998	--	--	--	--	3	1	6	0	
BUREAUX HORS SIÈGE										
ONUG	1996-1997									Aucun renseignement communiqué
	1997-1998									
CNUEH	1996-1997	--	--	0	1	1	1	1	2	Evaluations en cours
	1997-1998	--	--	--	--	0	2	0	2	
PNUE	1996-1997	1	0	0	1	4	5	15	13	Evaluations en cours
	1997-1998	0	1	0	1	0	9	1	26	Evaluations en cours
ONUN	1996-1997	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N'existait pas
	1997-1998	--	--	--	--	--	--	0	1	Evaluations en cours
ONUV/ PNUCID	1996-1997	--	--	--	--	--	--	--	--	
	1997-1998	--	--	--	--	1	2	1	4	
CEA	1997					0	1	0	1	Evaluations en cours pour 9 fonctionnaires; l'application intégrale du système de notation a démarré en 1998. Evaluations prochainement achevées.
	1998					0	1	0	8	

CEE	1996-1997	--	--	--	--	--	--	8	0	Un fonctionnaire D-1 (recruté peu avant la fin du cycle) n'a pas fait l'objet d'une évaluation. Un fonctionnaire D-1 entré en fonctions en 1998 n'a pas fait encore l'objet d'une évaluation.
	1997-1998	--	--	--	--	0	1	8	1	
CEPALC	1996-1997	0	1	--	--	1	0	10	0	Pas d'évaluation pour l'ancien Secrétaire exécutif (parti à la retraite en décembre 1997); évaluations prochainement achevées pour le cycle 1997-1998
	1997-1998	--	--	--	--	--	--	--	--	
CESAP	1996-1997	0	1	--	--	--	--	2	5	Un poste D-2 vacant du 1/8/96 au 7/10/97. En 1996-1997, des rapports d'appréciation du comportement professionnel ont été établis pour quatre fonctionnaires D-1.
	1997-1998	0	1	--	--	--	--	1	5	
CESAO	1996-1997	0	1	--	--	1	0	4	0	
	1997-1998	0	1	--	--	1	0	5	0	
CNUCED	1996-1997	0	1	0	0	0	4	3	13	Evaluation en attente pour les fonctionnaires D-1 et D-2. 2 fonctionnaires D-2, entrés en fonctions à la fin de 1998, non soumis à évaluation pour 1998.
	1997-1998	0	1	0	1	0	4	2	12	

80. Le tableau montre également que, depuis l'entrée en vigueur du système de suivi du comportement professionnel, un seul Secrétaire général adjoint et un seul Sous-Secrétaire général ont fait l'objet d'une évaluation: dans le cas du Secrétaire général adjoint, l'évaluation n'a porté que sur le cycle 1996-1997. En ce qui concerne les directeurs et les administrateurs généraux, le nombre de fonctionnaires notés est indiqué, complété par les explications appropriées, dans les colonnes pertinentes du tableau.

81. Une conclusion générale qui semble se dégager des renseignements communiqués concernant le suivi du comportement professionnel, c'est que le système est encore loin de s'appliquer de façon universelle à tout le personnel de l'ONU. A la section VI, paragraphe 1, de sa résolution 53/221 du 7 avril 1999, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général "de veiller à ce que le système de notation soit applicable à tout le personnel dans l'esprit de l'article 97 de la Charte des Nations Unies".

82. Dans sa circulaire du 15 décembre 1999^{xxxix}, le Secrétaire général a décidé que, à compter du 1er janvier 2000:

"1.1. Le système de notation visé dans l'instruction administrative ST/AI/1999/14 s'applique à tous les fonctionnaires, y compris aux Secrétaires généraux adjoints.

1.2. Le Secrétaire général évalue le comportement professionnel des fonctionnaires de rang supérieur qui relèvent directement de lui, qu'ils soient Sous-Secrétaires généraux ou Secrétaires généraux adjoints, selon les modalités qu'il juge appropriées."

IV. POLITIQUES, PROCÉDURES ET PRATIQUES APPLICABLES AUX NOMINATIONS AUX POSTES DE HAUT NIVEAU DES PRINCIPAUX PROGRAMMES ET FONDS DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

A. PNUD

83. Au 31 octobre 1999, l'échelon supérieur du PNUD comprenait, outre l'Administrateur, les hauts fonctionnaires suivants: 1 Administrateur associé (SGA), 8 Administrateurs assistants (SSG), 57 fonctionnaires de classe D-2 et 149 fonctionnaires de classe D-1. Quarante-huit hauts fonctionnaires du PNUD (22,2%) étaient des femmes. Les postes de haut niveau, au nombre de 215 au total, avaient pour titulaires des ressortissants de 67 pays appartenant à toutes les régions géographiques. En 1999, les ressortissants de 11 Etats membres occupaient au moins cinq postes de haut niveau, soit 114 postes au total, ou 52,8% de l'ensemble des postes de ces catégories.

84. L'Administrateur du PNUD est nommé par le Secrétaire général, après consultation du Conseil d'administration du PNUD, sous réserve de confirmation par l'Assemblée générale. L'Administrateur associé (qui a rang de SGA) est nommé par l'Administrateur du PNUD en consultation avec le Secrétaire général. Toutes les nominations des fonctionnaires du PNUD jusqu'à la classe D-2 inclus relèvent de la compétence de l'Administrateur, en vertu d'une délégation de pouvoirs du Secrétaire général de l'ONU. Les principes généraux qui régissent la sélection des fonctionnaires du PNUD sont les principes énoncés dans des dispositions pertinentes du Statut du personnel, ainsi que dans la "Charte des politiques et des pratiques du PNUD en matière de personnel". Les nominations sont décidées après examen de la recommandation du Comité PNUD/FNUAP des nominations et des promotions. Ce Comité examine, conformément aux dispositions de la série 100, les dossiers relatifs aux engagements de durée déterminée — d'un an ou davantage — des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, de la classe P-1 à la classe D-1 inclus; ainsi que les engagements de durée déterminée, portant sur une période de 13 mois et davantage, des fonctionnaires visés dans la série 100 (L-1 à L-6).

85. Pour l'examen de la situation du personnel du PNUD, le Comité se compose de cinq membres et de cinq suppléants choisis parmi les fonctionnaires du Programme.

86. Quand un poste D-2 devient vacant ou doit le devenir prochainement, un avis interne de vacance de poste est adressé par courrier électronique à tous les fonctionnaires du Programme, les fonctionnaires de classe P-5 et au-dessus étant seuls admis à postuler. Dans le cas d'un poste de Représentant résident/Coordonnateur résident, la procédure est la suivante:

- Les membres du Groupe consultatif mixte des politiques et du Comité administratif de coordination sont avisés de la vacance de poste et les candidatures sont soumises à l'examen de la Direction des bureaux régionaux;
- Après examen du dossier et sur la base de l'évaluation des bureaux régionaux, les candidats du Groupe consultatif mixte des politiques et du Comité administratif de coordination sont convoqués pour un entretien avec un comité restreint;
- L'évaluation des candidats s'effectue en fonction des compétences requises pour le poste à pourvoir.

87. Dans le cadre du processus de sélection, le PNUD a récemment adopté un nouveau système d'évaluation des candidats aux postes de Coordonnateur résident. Ce système implique que tous les candidats fassent l'objet d'une évaluation indépendante. Les évaluations sont confiées à un Cabinet extérieur et font appel à une série de critères de compétence bien définis. Le nouveau système s'applique à quelque 130 bureaux. Une centaine de fonctionnaires de l'ONU ont été soumis à cette procédure.

88. Lors d'une réunion du personnel d'encadrement, placée sous la présidence de l'Administrateur, il est procédé à l'examen des dossiers de tous les candidats au poste D-2, et les préférences de la direction sont précisées. Le candidat au poste à pourvoir est choisi à la suite de ces consultations.

89. Au cas où le processus de sélection ne permette pas de dégager de candidature appropriée, décision est prise de procéder à un recrutement extérieur. La recherche de candidats extérieurs peut se faire par des méthodes telles que la publication d'annonces dans des périodiques appropriés, le recrutement par les pairs, les réseaux de contacts avec des institutions et des associations professionnelles clés, l'engagement d'un consultant. Toutes les candidatures reçues sont examinées sur la base de critères de compétence et il est établie une liste succincte de candidats qui sont convoqués à un entretien avec un groupe restreint et/ou à un entretien individuel. Compte tenu des résultats de l'entretien et après vérifications des références, il est choisi un candidat pour le poste à pourvoir. Les nominations de tous les fonctionnaires de la classe D-2 doivent être approuvées par l'Administrateur.

B. UNICEF

90. Au 30 juin 1999, il y avait à l'UNICEF 84 postes de haut niveau, répartis comme suit: le poste de Directeur général (SGA), deux postes de Directeur général adjoint (SSG), 27 directeurs, 10 directeurs des divisions du siège, 8 directeurs régionaux, 6 directeurs de bureaux de pays, un conseiller spécial, un conseiller principal, et le directeur du Centre international pour le développement de l'enfant. Il y avait en outre 54 fonctionnaires de la classe D-1. Tous les postes de l'échelon SGA et SSG et de la classe D-2 sont financés par les contributions volontaires de base, dans le cadre du budget d'appui de l'UNICEF approuvé pour l'exercice biennal 1999-2000. Un seul poste D-1 est financé au moyen d'autres ressources provenant de remboursements. On compte 30 femmes, soit environ 30%, parmi les fonctionnaires des classes D-1 et au-dessus.

91. L'UNICEF souligne les efforts entrepris pour assurer un équilibre géographique raisonnable dans toutes les classes de fonctionnaires, bien que les postes de son secrétariat ne soient pas soumis au principe de la répartition géographique. L'analyse des données pertinentes révèle cependant que 21 des 27 postes de la classe D-2 avaient pour titulaires des ressortissants de pays développés. Treize fonctionnaires étaient originaires d'Europe occidentale, sept d'Amérique du Nord, six de la région Asie et Pacifique, et un seul était un ressortissant d'un Etat non membre. Trois régions géographiques (l'Europe orientale, l'Amérique latine et le Moyen-Orient) n'étaient représentées à aucun de ces niveaux.

92. Le Directeur général de l'UNICEF, qui a rang de Secrétaire général adjoint, est nommé par le Secrétaire général après consultation du Conseil d'administration du Fonds. Conformément au règlement intérieur en vigueur, les Directeurs généraux adjoints de l'UNICEF sont nommés par le Secrétaire général sur avis du Directeur général. La nomination des directeurs de division et des directeurs régionaux, ainsi que des directeurs généraux adjoints, des représentants, des représentants adjoints et des autres chefs de bureau doit être approuvée par le Directeur général après examen du dossier par le Comité d'examen de la situation du personnel supérieur (SSRC). Sont membres du Comité d'examen le Directeur général, les Directeurs généraux adjoints, le Contrôleur, le Directeur et le Directeur adjoint de la Division des ressources humaines, le Directeur de la Division des programmes et le Directeur de la Division de l'évaluation, des politiques et de la planification. Les directeurs régionaux participent également aux travaux chaque fois qu'ils se trouvent à New York (trois ou quatre fois par an en général); sinon ils sont invités à donner leur avis. Le Chef de la Section de la gestion des carrières est membre de plein droit du Comité d'examen, sans droit de vote.

93. Tous les nouveaux postes et tous les postes vacants ou devant l'être prochainement à la suite de la réaffectation ou de la cessation de service du titulaire, ainsi que les postes reclassés (jusqu'au niveau D-2 y compris) sont généralement annoncés dans un bulletin de vacances de poste publié deux fois par mois, distribué dans le monde entier et affiché sur le site Internet de l'UNICEF. Quand un

poste vacant ne peut être pourvu au moyen d'une candidature intérieure, décision est prise de recourir à un recrutement extérieur.

94. Les principaux critères à prendre en considération conformément au mandat du Comité d'examen de la situation des fonctionnaires supérieurs (SSRC) sont les suivants: l'aptitude du candidat à remplir les fonctions qui s'attachent au poste à pourvoir; la formation universitaire et l'expérience professionnelle; la souplesse dont le candidat est capable de faire preuve dans l'accomplissement de missions concurrentes; les compétences administratives et gestionnaires, le niveau des performances professionnelles passées et présentes; et le potentiel. Dans l'évaluation des dossiers de candidature, le Comité d'examen accorde également une attention particulière aux candidats ayant besoin d'une affectation; aux aptitudes linguistiques; à la nécessité de maintenir un équilibre approprié, aussi bien géographique qu'entre les sexes, dans la catégorie des administrateurs recrutés au niveau international, ainsi que dans chaque région et bureau; et aux besoins d'ensemble du service.

C. FNUAP

95. En novembre 1999, il y avait au FNUAP 37 postes de haut niveau, à savoir: le Directeur exécutif (SGA), deux Directeurs exécutifs adjoints (SSG), 8 Directeurs (D-2) et 26 administrateurs principaux, dont 18 dans des bureaux extérieurs. Il y avait 38% de femmes parmi les titulaires de postes de haut niveau. En ce qui concerne la représentation géographique, en 1999, les ressortissants de pays ouest-européens occupaient 11 postes, ceux de pays de la région Asie et Pacifique neuf postes, de pays d'Afrique six postes, d'Amérique du Nord cinq postes et des pays arabes et d'Amérique latine, trois respectivement. Tous ces postes sont financés sur le budget ordinaire.

96. Le Directeur exécutif du FNUAP est nommé par le Secrétaire général, avec rang de Secrétaire général adjoint (SGA), après consultation du Conseil d'administration du Fonds. Les deux Directeurs exécutifs adjoints (SSG) sont nommés par le Secrétaire général sur avis du Directeur exécutif. Les postes de la classe D-2 font l'objet d'avis de vacance et les candidats sont choisis et nommés par le Directeur exécutif. De même, les postes de la classe D-1 sont affichés et les dossiers de candidature sont examinés et les candidats choisis à la suite d'une procédure de sélection interne.

97. Toutes les nominations aux postes d'administrateur, jusqu'à la classe D-1 inclus, sont décidées par le Directeur exécutif sur la base de la recommandation du Comité PNUD/FNUAP des nominations et des promotions. Le Comité traite les dossiers relatifs aux engagements de durée déterminée d'un an ou davantage et procède à l'examen annuel des promotions pour les administrateurs des classes P-1 à D-1. Quand il examine les dossiers des fonctionnaires du FNUAP, le Comité comprend quatre fonctionnaires du FNUAP de la classe P-5 ou au-dessus et deux fonctionnaires du PNUD.

D. HCR

98. Le HCR compte 33 fonctionnaires de rang supérieur répartis comme suit: le Haut Commissaire (SGA), deux fonctionnaires (dont le Haut Commissaire adjoint) ayant rang de SSG, 12 fonctionnaires de la classe D-2 (les postes de deux d'entre eux sont financés sur le budget ordinaire et les 10 autres au moyen de ressources extrabudgétaires), et 20 fonctionnaires de la classe D-1 (10 de ces postes sont financés sur le budget ordinaire et les 10 autres hors budget). Les titulaires de 15 postes de la classe D-1 et au-dessus sont des femmes.

99. Conformément à la résolution 48/141 de l'Assemblée générale, le Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés est nommé par le Secrétaire général, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale. La nomination de son adjoint s'effectue conformément aux dispositions du paragraphe 14 du Statut du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés^{xl}, qui stipule que "le Haut Commissaire désigne, pour la même période, un Haut Commissaire adjoint d'une autre nationalité que la sienne". En outre, le paragraphe 15(a) du Statut précise que "dans la limite des

crédits qui lui sont ouverts au budget, le Haut Commissaire nomme les fonctionnaires du Haut Commissariat, qui sont responsables devant lui dans l'exercice de leurs fonctions".

100. A compter du 1er janvier 2000, le HCR a adopté une nouvelle méthode pour les affectations aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. Une attention accrue est accordée au rôle proactif du fonctionnaire, à une participation plus directe des cadres au processus de sélection des candidats, à un recours accru aux critères techniques dans la recherche de profils de compétence adaptés aux besoins du poste, à un contrôle plus strict exercé par le Comité des nominations, des promotions et des affectations (APPB).

101. Le nouveau système, applicable à la sélection des candidats de la classe D-1 et des représentants et autres fonctionnaires appelés à occuper des postes de représentation au niveau des pays, comporte les dispositions suivantes:

- Il est constitué un Comité consultatif pour les affectations de rang supérieur (ABSP) comprenant tous les directeurs, le Haut Commissaire adjoint et le Haut Commissaire assistant. A partir d'une liste de présélection établie par le Service des ressources humaines (HRS), le Comité consultatif donne des avis au Haut Commissaire, par l'intermédiaire du Comité des nominations, des promotions et des affectations, sur la sélection des candidats à tous les postes de la classe D-1 ainsi qu'aux postes de représentation au niveau des pays, quelle que soit la classe du poste (postes de Représentant, de Chef de mission, d'Administrateur principal chargé de la liaison). Il doit en outre aider le Haut Commissaire et le Service des ressources humaines à définir les nouveaux profils de compétence et la gamme de qualifications nécessaires pour permettre à l'Organisation de s'acquitter de sa mission.
- Un programme autonome d'évaluation des cadres sera mis en place pour évaluer les qualifications des fonctionnaires candidats à des postes de représentant, de chef de bureau, de chef de zone géographique, de chef de section, etc. Il devrait être ainsi possible de mettre à la disposition du Comité consultatif pour les affectations de rang supérieur (ABSP) des données objectives complémentaires qui lui permettront d'évaluer les compétences pluridisciplinaires des candidats dans des domaines comme l'administration, l'encadrement, la communication, les relations extérieures, les ressources humaines et la gestion financière. Ce programme est conçu comme faisant partie intégrante d'une fonction Planification des Ressources Humaines englobant l'ensemble de l'Organisation et visant à faciliter la recherche et le perfectionnement des capacités gestionnaires au moyen de programmes de formation qui devraient être obligatoires avant toute affectation à un poste D-1 ou à un poste de représentation au niveau des pays.
- A titre de mesure transitoire, tous les fonctionnaires affectés en 2000 à des postes de la classe D-1 et à des postes de représentant ou à des postes équivalents, qui n'auront pas eu précédemment la possibilité de participer à un tel programme, devront recevoir une formation de ce type dans un délai d'un an à compter de leur affectation à un poste plus élevé.

102. Il est en outre proposé que le HCR adopte, avec effet au 1er janvier 2000, le principe du classement fonctionnel des postes pour les administrateurs et les fonctionnaires recrutés sur le plan national, ainsi que pour les fonctionnaires de la classe D-1. En conséquence, la promotion à la classe supérieure interviendra, en règle générale, à l'issue d'une période probatoire de 12 à 18 mois, lorsque le fonctionnaire aura été affecté à un poste de niveau plus élevé et se sera acquitté de façon satisfaisante de toutes les fonctions qui s'y attachent.

E. CNUEH

103. Le CNUEH compte neuf postes de haut niveau: deux postes D-2, deux postes D-1 et cinq postes L-6. Seuls les postes sur le terrain sont financés au moyen de ressources extrabudgétaires. Toutes les nominations aux postes D-1 et D-2 sont faites conformément aux dispositions de la série 100 du Règlement du personnel de l'ONU. Les nominations aux postes L s'effectuent conformément aux dispositions de la série 200.

F. PNUE

104. Les postes de haut niveau du PNUE se répartissent comme suit: le Directeur exécutif (SGA), le Directeur exécutif adjoint (SSG), cinq fonctionnaires de la classe D-2 et 28 fonctionnaires de la classe D-1. Les postes du SGA, deux postes D-2 et deux postes D-1, sont les seuls qui soient financés sur le budget ordinaire. Il y a au PNUE cinq femmes parmi les fonctionnaires de la classe D-1 et au-dessus.

105. Le Directeur exécutif est choisi par l'Assemblée générale sur proposition du Secrétaire général (résolution 2997 (XXVII), section II, du 15 décembre 1972). Les nominations des fonctionnaires du PNUE dont les postes sont financés hors budget (jusqu'à la classe D-1 compris) sont soumises au Comité des promotions et des nominations de Nairobi et approuvées par le Directeur exécutif du PNUE, alors que les nominations des hauts fonctionnaires du PNUE dont les postes sont financés sur le budget ordinaire sont examinées par le Comité des nominations et des promotions de New York et approuvées par le Secrétaire général. Toutes les nominations aux postes de la classe D-2 et au-dessus sont examinées par le Groupe consultatif de haut niveau (GSR) et approuvées par le Secrétaire général.

G. PAM

106. L'échelon supérieur du PAM comprend: le Directeur exécutif (SGA), le Directeur exécutif adjoint (SSG), le Sous-Directeur exécutif (SSG), 11 fonctionnaires D-2 et 42 fonctionnaires D-1. Sur un total de 56 postes de haut niveau, quatre postes D-1 sont financés hors budget. Il y a 14 femmes parmi les hauts fonctionnaires du Programme. En ce qui concerne la répartition géographique, au 17 septembre 1999, 18 postes de la classe D-1 et au-dessus avaient pour titulaires des ressortissants de pays d'Amérique du Nord, 17 des ressortissants de pays d'Europe de l'Ouest, sept des ressortissants de pays d'Asie, six des ressortissants de pays d'Afrique, quatre des ressortissants de pays d'Amérique latine et d'Amérique centrale, et quatre des ressortissants de pays d'Océanie. Les ressortissants d'un seul Etat membre détenaient 13 postes, et ceux de six autres pays de deux à cinq postes respectivement. Deux régions (l'Europe orientale et le Moyen-Orient) n'étaient pas représentées.

107. Conformément aux Règles générales du Programme alimentaire mondial, le Directeur exécutif (SGA) est nommé par le Secrétaire général et le Directeur général de la FAO en consultation avec le Conseil exécutif du PAM. Au PAM, les fonctionnaires de la classe D-1 sont considérés comme des fonctionnaires "principaux", ceux de la classe D-2 comme des fonctionnaires supérieurs.

108. Les procédures suivies pour les nominations aux postes de la classe D-1 sont les suivantes:

- Préférence est donnée à la promotion de fonctionnaires du Programme (promotion intérieure);
- Les fonctionnaires choisis sont généralement promus, dans un premier temps, pour une période d'affectation qui peut être confirmée ultérieurement;
- S'il n'y a pas de candidat intérieur ayant le profil voulu, il est publié un avis de vacance de poste;

- La Division des ressources humaines procède à une première sélection des candidats ayant les compétences requises;
- Les candidats qualifiés sont convoqués pour un entretien avec un comité restreint composé de fonctionnaires supérieurs;
- Le comité qui a conduit l'entretien établit une liste de présélection de candidats recommandés et la communique, pour décision, au Directeur exécutif.

109. En ce qui concerne les postes de la classe D-2, les candidats sont choisis et nommés par le Directeur exécutif après consultation des membres du Conseil d'administration du PAM. Il faut ajouter que tous les fonctionnaires du PAM sont soumis chaque année à une évaluation dans le cadre du système d'appréciation du comportement professionnel des cadres, très proche du système de notation des fonctionnaires de l'ONU.

110. Pour conclure, force est de constater qu'il existe une incontestable diversité dans les modalités applicables aux nominations aux postes de haut niveau des programmes et des fonds de l'ONU. Pour l'instant, cependant, l'Inspecteur ne voit pas de raison impérieuse de recommander l'uniformisation de ces modalités.

111. Il est également clair que la répartition géographique des postes de haut niveau des secrétariats des programmes et des fonds de l'Organisation des Nations Unies révèle de grandes disparités. A cet égard, il convient de rappeler que le Secrétaire général, dans son rapport de 1999 sur la composition du Secrétariat, avait spécialement souligné que les principes régissant le recrutement et l'emploi du personnel, qui découlent du paragraphe 3 de l'article 101 de la Charte des Nations Unies (y compris la nécessité de prendre dûment en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible), s'appliquent à tout le personnel de l'Organisation des Nations Unies, y compris au personnel des secrétariats des programmes, fonds et organes subsidiaires dotés d'un statut spécial pour ce qui est de la nomination de leur personnel^{xli}.

-
- i. Résolution 51/226 de l'Assemblée générale, en date du 25 avril 1997, section II, par. 5.
 - ii. "Rénover les Nations Unies: un programme de réforme", rapport du Secrétaire général, A/51/950, p. 74, par. 233.
 - iii. "Réforme de l'Organisation des Nations Unies: mesures et propositions", note du Secrétariat A/52/584, par. 37.
 - iv. ST/SGB/1999/75, article 4.5 (a).
 - v. "Rénover l'Organisation des Nations Unies...", *op. cit.*, p. 78, par. 230.
 - vi. Rapport du Groupe de haut niveau à composition non limitée sur le renforcement du système des Nations Unies (*Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante et unième session, Supplément n° 24 (A/51/24)*, annexe, par. 55).
 - vii. "Application de la résolution 51/241 de l'Assemblée générale", rapport du Secrétaire général (A/52/855), par. 57.
 - viii. A/53/375 et A/54/27.
 - ix. A/52/7/Add.1, par. 56.
 - x. Rapport du Groupe de travail de haut niveau à composition non limitée..., *op. cit.*, annexe, par. 63.
 - xi. Voir ci-dessus, note 9.
 - xii. A/54/279, p. 10, tableau B.
 - xiii. *Ibid.*, p. 15, par. 38.
 - xiv. *Ibid.*, p. 11, tableau B.
 - xv. *Ibid.*, p. 10-12, par. 21-22 et tableau D.
 - xvi. *Ibid.*, p. 11, tableau B.
 - xvii. ST/SGB/1999/9.
 - xviii. Règlement du personnel (voir ci-dessus, note 4), disposition 4.2.
 - xix. *Ibid.*, disposition 4.1.
 - xx. *Ibid.*, disposition 4.3.
 - xxi. *Ibid.*, disposition 4.4.
 - xxii. *Ibid.*, disposition 4.5.
 - xxiii. Résolution 48/218 B de l'Assemblée générale du 12 août 1994, par. 5(b)(iii).

-
- xxiv. Rapport du Groupe de travail de haut niveau à composition non limitée..., *op. cit.*, annexe, par. 67.
- xxv. Voir ci-dessus, note No 1.
- xxvi. A/53/375, par. 47.
- xxvii. Etat de l'application des décisions exposées dans le rapport du Secrétaire général intitulé "Rénover l'Organisation des Nations Unies: un programme de réformes", rapport du Secrétaire général (A/53/676), p. 7, décision 20.
- xxviii. "Réforme de l'Organisation des Nations Unies...", *op. cit.*, par. 37.
- xxix. Voir, par exemple, la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, en date du 25 avril 1997, sect. III B, par. 1.
- xxx. "Rénover l'Organisation des Nations Unies...", *op. cit.*, p. 19, par. 47.
- xxxi. *Ibid.*
- xxxii. JIU/REP/96/6, voir A/51/656.
- xxxiii. JIU/REP/95/1 (Part 1), voir A/49/845.
- xxxiv. Résolution 51/226 de l'Assemblée générale, en date du 25 avril 1997, sect. III.B., par. 10.
- xxxv. B. Urquhart et E. Childers, "A world in need of leadership: tomorrow's United Nations", Dag Hammarskjöld Foundation (Uppsala, Suède, 1990), p. 37.
- xxxvi. A/C.5/51/55 et Corr.1.
- xxxvii. "Suivi du comportement professionnel", rapport du Secrétaire général (AA/53/266).
- xxxviii. *Ibid.*, par. 11.
- xxxix. ST/SGB/1999/18.
- xl. Résolution 428 (V) de l'Assemblée générale en date du 14 décembre 1950, annexe.
- xli. A/54/279, par. 10.