



Assemblée générale

Distr. générale
10 novembre 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session
Point 139 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Proposition relative au passage des fonctionnaires du Secrétariat de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Conformément à la résolution [33/143](#) de l'Assemblée générale en date du 20 décembre 1978, le Secrétariat a limité le passage à la catégorie des administrateurs pour les agents des services généraux et du Service mobile, jusqu'à la classe FS-5 incluse : ils doivent passer des concours organisés périodiquement, qui ne leur sont ouverts que sous certaines conditions et qui ne donnent accès qu'à un nombre restreint de postes de classe P-1 et P-2.

Dans cette résolution, l'Assemblée générale a accepté les observations et les recommandations du Corps commun d'inspection, qui désapprouvait la pratique consistant à faire passer les fonctionnaires de la catégorie des services généraux en fin de carrière à la catégorie des administrateurs sans autre critère de sélection que l'ancienneté.

Depuis, des améliorations structurelles ont été apportées au dispositif de sélection du personnel, et la situation actuelle est donc entièrement différente de celle en 1978. Actuellement, le dispositif de sélection du personnel est un processus pleinement concurrentiel, qui dispose que les membres du personnel qui postulent à des emplois vacants sont soumis à une procédure de recrutement par sélection, de même que tous les autres candidats externes et internes, sur un pied d'égalité, et que la sélection doit faire l'objet d'un examen par un organe central de contrôle. Le raisonnement qui justifiait le recours à des concours comme seul moyen de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs jusqu'en 1978 a été rendu obsolète par ces améliorations structurelles.

Le maintien des restrictions adoptées en 1978 va à l'encontre du principe d'un traitement juste et équitable de tous les candidats. Le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies dispose que « la considération dominante dans le recrutement [...] du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les

* Nouveau tirage pour raisons techniques (19 février 2024).



services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». Les restrictions en vigueur limitent le vivier de candidats potentiels et entravent le recrutement de personnes possédant les qualités définies dans la Charte. Elles réduisent également les chances d'atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale en matière de répartition géographique équitable et de parité des genres. Parmi les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, le Secrétariat est la seule qui interdit à certains candidats de se présenter à des emplois vacants du simple fait de leur appartenance à une catégorie de personnel particulière, ce qui fait du Secrétariat un employeur moins attractif pour un nombre considérable de candidats. Le maintien des restrictions a également un effet négatif sur le moral du personnel et la satisfaction professionnelle des agents des services généraux et des catégories apparentées et des agents des catégories FS-3 à FS-5 du Service mobile, qui représentent un pilier essentiel de l'effectif du Secrétariat.

Étant donné les améliorations apportées au dispositif de sélection du personnel, le Secrétaire général a fait deux propositions en 2016 et 2018 tendant à autoriser tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées et les agents du Service mobile des classes FS-3 à FS-5 à présenter leur candidature à des emplois de la catégorie des administrateurs, jusqu'à la classe P-3. En réponse, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a pris note « des qualifications que possèdent les agents en poste de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées ainsi que de la nécessité d'améliorer les perspectives de carrière de ces agents » et recommandé la mise en place d'un projet pilote. L'Assemblée générale n'a toutefois pas adopté de résolution sur la gestion des ressources humaines à sa soixante-treizième session, et les dispositions de sa résolution 33/143 restent en vigueur.

La nouvelle proposition du Secrétaire général vise à répondre aux préoccupations précédemment soulevées par le Corps commun d'inspection et tient compte des recommandations du Comité consultatif : elle tend à supprimer les restrictions en matière d'éligibilité pour promouvoir le traitement juste et équitable de tous les candidats, à atteindre des objectifs en matière de ressources humaines tels que la répartition géographique équitable et à mettre le Secrétariat sur un pied d'égalité avec les autres entités des Nations Unies. Le Secrétaire général propose d'autoriser les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, ainsi que les agents du Service mobile des classes FS-3 à FS-5, à se présenter aux emplois suivants :

- a) les emplois de la catégorie des administrateurs non soumis au système des fourchettes souhaitables et situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le membre du personnel est affecté ;
- b) les emplois de la classe P-3 et des classes supérieures qui sont soumis au système des fourchettes souhaitables et qui sont situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le fonctionnaire est affecté, dans les cas où le fonctionnaire est ressortissant d'un État Membre non représenté ou sous-représenté au moment où il pose sa candidature.

Enfin, il est proposé de dissocier le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des fonctionnaires des autres catégories (concours de passage de G à P) du programme Jeunes administrateurs, qui serait utilisé exclusivement pour recruter de jeunes administrateurs originaires des États Membres non représentés ou sous-représentés.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	4
II. Incidences à long terme des restrictions touchant le recrutement	7
III. Analyse des problèmes ayant entravé le recrutement	10
A. Passage à la catégorie des administrateurs comme moyen de récompenser l'ancienneté	11
B. Formation universitaire	13
C. Effets sur l'âge	14
D. Opportunités et besoins liés aux postes d'administrateur de rang inférieur	15
E. Incidence sur la répartition géographique	16
F. Perspectives de carrière	19
G. Promotion au sein d'un même département	20
H. Conclusion	20
IV. Proposition	22
V. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	23

I. Introduction

1. Dans sa résolution [33/143](#) du 20 décembre 1978, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de réguler le passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs au moyen de méthodes de sélection compétitives. Par la suite, dans sa résolution [35/210](#), elle a décidé que les candidats seraient sélectionnés exclusivement par voie de concours.

2. L'idée centrale derrière ces résolutions était que le passage de membres du personnel de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs devait se faire uniquement par voie de concours et que les candidats sélectionnés devaient impérativement avoir une certaine expérience professionnelle et avoir fait des études postsecondaires¹.

3. Suite à l'adoption de ces résolutions, le Secrétariat a mis en place un programme de concours pour le recrutement à des emplois de classe P-1 et P-2 de membres du personnel originaires d'États Membres sous-représentés ou non représentés et pour le passage de membres du personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs, comme indiqué dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/173](#) du 29 août 1979. Seuls les membres du personnel de la catégorie des services généraux et catégories apparentées ayant cinq années ou plus de service continu au Secrétariat et ayant fait des études postsecondaires avaient le droit de se présenter au concours. À l'époque, conformément à la résolution, les membres du personnel recrutés par la voie de ces concours ne pouvaient occuper au maximum que 30 % des postes de classe P-1 et P-2 soumis à la répartition géographique. Suite à l'adoption de la résolution [55/258](#) en 2001, ce pourcentage a été réduit de 30 % à 10 %.

4. La résolution adoptée en 1978 suivait les observations et recommandations faites par le Corps commun d'inspection (CCI) dans ses rapports entre 1971 et 1978², ainsi que celles faites par le Service de gestion administrative en 1974³. Dans son rapport à l'Assemblée générale, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a abondé dans le sens du CCI et du Service⁴. Le CCI a conclu qu'il fallait mettre fin à la pratique consistant à faire passer les fonctionnaires de la catégorie des services généraux en fin de carrière à la catégorie des administrateurs sans autre critère de sélection que l'ancienneté⁵, qui contribuait à un déclin du nombre d'administrateurs titulaires d'un diplôme universitaire et qui avait des effets indésirables s'agissant de l'âge et de la répartition géographique équitable des membres du personnel. Les problèmes soulevés par le CCI seront abordés en détail à la section III du présent rapport.

5. Il est important de noter que le principal argument du Corps commun d'inspection et du Service de gestion administrative était que la façon dont les fonctionnaires de la catégorie des services généraux étaient promus à celle des administrateurs à l'époque était incompatible avec les méthodes de recrutement par sélection. Les membres du personnel de la catégorie des services généraux devaient avoir la possibilité de postuler sur un pied d'égalité avec les autres candidats pour les postes qui n'étaient pas soumis à un recrutement par concours, mais, afin d'éviter tout favoritisme, il fallait définir des critères extrêmement stricts en matière de qualifications et de diplômes requis, sans se contenter de vagues références à un

¹ Résolution [33/143](#), section I, par. 1 g).

² Voir [A/8454 \(Parts I and II\)](#) (transmettant [JIU/REP/71/7](#)), [A/31/264](#) et [A/33/228](#).

³ Voir [A/C.5/1601/Add.1](#).

⁴ [A/9841](#), par. 19.

⁵ [JIU/REP/71/7](#) (Summary), p. 9.

certain niveau de connaissances⁶. Le Service de gestion administrative a fait des recommandations allant dans le même sens : « les agents des Services généraux et du Service mobile remplissant les conditions essentielles du point de vue du niveau d'instruction, des connaissances linguistiques et de la répartition géographique devraient pouvoir se présenter aux concours de recrutement pour des postes des classes P-1 ou P-2 »⁷.

6. Le dispositif actuel de sélection du personnel, qui couvre également les promotions, a fondamentalement changé par rapport aux pratiques qui ont conduit aux restrictions imposées par l'Assemblée générale en 1978 et répond pleinement aux exigences énoncées ci-dessus par le Corps commun d'inspection et le Service de gestion administrative. Aujourd'hui, le dispositif tel qu'établi par l'instruction administrative [ST/AI/2010/3/Rev.2](#) dispose que tous les candidats, y compris ceux qui sont déjà au service de l'Organisation, doivent répondre aux critères énoncés dans les avis de vacance et donne lieu à la sélection de la personne jugée la plus qualifiée pour exercer les fonctions prévues, procédure qui fait l'objet d'un examen par un organe central de contrôle. Un concours est organisé et un examen indépendant est mené pour s'assurer que les candidatures ont été évaluées au regard des critères d'évaluation retenus.

7. Ainsi, le recours aux concours comme seul moyen de passer de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs a été rendu obsolète par l'application du nouveau dispositif de sélection du personnel. Les principaux problèmes soulevés par l'Assemblée générale dans sa résolution [33/143](#) s'agissant du recours aux concours de recrutement et des qualifications requises pour occuper un poste de la catégorie des administrateurs seraient résolus entièrement si le personnel de la catégorie des services généraux et catégories apparentées et des classes FS-3 à FS-5 du Service mobile était autorisé à poser leur candidature à des emplois de la catégorie des administrateurs dans le cadre du dispositif de sélection du personnel.

8. On notera qu'en 1968 déjà, le Comité chargé d'étudier la réorganisation du Secrétariat⁸ avait fourni une description claire des règles à respecter dans le cadre de la promotion de membres du personnel de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs :

Le Comité est d'avis que la nomination aux emplois de la catégorie des administrateurs devrait être pleinement ouverte aux fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui satisfont aux conditions imposées aux administrateurs. Cependant, ce passage d'une catégorie à l'autre ne doit pas se faire au motif de récompenser des membres du personnel pour le service qu'ils ont déjà effectué. Les personnes promues doivent avoir toutes les qualifications requises pour exercer les fonctions associées au nouveau poste. Le Comité estime également que le passage d'une catégorie à l'autre ne doit se faire que lorsque la personne qui fait acte de candidature :

- a) satisfait à toutes les conditions techniques pour la nomination à la catégorie des administrateurs ; ou
- b) a clairement démontré son aptitude à s'acquitter des tâches confiées à des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs ; et

⁶ JIU/REP/71/7, par. 426.

⁷ [A/C.5/1601/Add.1](#), recommandation 28.

⁸ Le Comité chargé d'étudier la réorganisation du Secrétariat était composé de sept membres nommés par le Secrétaire général en 1968, d'origines géographiques très diverses, dont des membres ayant une expérience du travail des Missions permanentes auprès de l'Organisation et du travail du Secrétariat.

c) est disposée à assumer pleinement les responsabilités qui incombent aux administrateurs, notamment à travailler dans d'autres lieux d'affectation, le cas échéant⁹.

9. Ces normes définies par le Comité chargé d'étudier la réorganisation du Secrétariat en 1968, auxquelles le Corps commun d'inspection s'est référé en 1971, sont précisément celles qui seraient appliquées aujourd'hui si les agents des services généraux et des catégories apparentées et les agents du Service mobile des classes FS-3 à FS-5 pouvaient postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs dans le cadre du dispositif de sélection du personnel. Toutefois, dans les années 1970, ces normes n'avaient pas encore été adoptées et la mise en place d'un concours spécifique était la seule solution.

10. Les restrictions actuelles à la compétition libre entre candidats dans le contexte du dispositif de sélection du personnel sont donc en contradiction flagrante avec le principe d'un traitement juste et équitable de tous les candidats et ne sont plus conformes avec les valeurs de la Charte des Nations Unies, dont l'article 101, paragraphe 3, dispose que « la considération dominante dans le recrutement [...] du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». La politique actuelle de sélection du personnel limite la taille et la diversité du vivier de candidats potentiels dans lequel peut puiser le Secrétariat et réduit ses chances de retenir le personnel qualifié à long terme comme le veut la Charte, car elle interdit aux agents des services généraux et des catégories apparentées ainsi qu'aux agents du Service mobile des classes FS-3 à FS-5 de se porter candidats à des emplois de la catégorie des administrateurs.

11. Sachant que le dispositif de sélection du personnel a été mis en place pour garantir que la sélection des administrateurs soit compétitive et supervisée par un organe central de contrôle, et compte tenu des incidences des restrictions actuelles sur l'égalité de traitement de tous les candidats, de l'incompatibilité avec les dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et des occasions perdues de prendre en considération des candidats potentiellement qualifiés pour favoriser une répartition géographique équitable, ces restrictions ne sont plus cohérentes avec les intentions de l'Assemblée générale telles qu'elles ont été exprimées dans la résolution 33/143.

12. Enfin, le Secrétariat est la seule entité appliquant le régime commun des Nations Unies qui empêche certains groupes de fonctionnaires en activité de postuler à des emplois vacants dans la catégorie des administrateurs en raison de la classe correspondant à l'emploi qu'ils occupent. Aucune autre organisation appliquant le régime commun ne limite son propre accès à un vivier de candidats qualifiés et d'origines diverses ou ne refuse au personnel en activité la possibilité de postuler à des emplois dans le cadre du dispositif de sélection du personnel, qui repose lui-même sur un processus concurrentiel, ce qui est fondamentalement différent de la situation en 1978.

Propositions précédentes du Secrétaire général

13. Ces 10 dernières années, le Secrétaire général a soumis à l'approbation de l'Assemblée générale deux propositions visant à réexaminer les conditions d'éligibilité des fonctionnaires souhaitant postuler aux emplois de la catégorie des administrateurs¹⁰. Bien qu'il n'ait pas abouti, l'examen des propositions par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et l'Assemblée a mis en

⁹ A/7359, par. 115.

¹⁰ A/71/323, par. 53 à 58, et A/73/372/Add.1, par. 82 à 90.

évidence les préoccupations dominantes et la nécessité de mener une analyse approfondie et de faire une proposition plus nuancée qui soit pleinement alignée sur les priorités en matière de ressources humaines définies au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et réaffirmées dans la résolution 77/278¹¹. L'analyse et la proposition contenues dans le présent rapport tiennent compte de ces priorités afin d'offrir un argument convaincant en faveur de la levée d'un obstacle de longue date dans la réforme de la gestion des ressources humaines, pour aligner les pratiques du Secrétariat sur celles des autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, conformément aux objectifs des réformes en cours, et pour combler une lacune de longue date dans l'application du principe de l'égalité de traitement.

14. En 2016, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a émis un avis défavorable concernant la proposition du Secrétaire général contenue dans son rapport (A/71/323), estimant que le Secrétaire général n'avait pas suffisamment analysé l'impact que la proposition tendant à ne plus imposer de concours aux agents des services généraux et des catégories apparentées qui souhaitaient passer à la catégorie des administrateurs pourrait avoir sur les objectifs en matière de ressources humaines¹², et s'est prononcé contre l'approbation de la proposition.

15. Compte tenu des avis exprimés par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires¹³, le Secrétaire général a présenté une proposition actualisée à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session¹⁴. Le Comité consultatif a exprimé un avis plus favorable à cette nouvelle proposition. Il a pris note « des qualifications que possèdent les agents en poste de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées ainsi que de la nécessité d'améliorer les perspectives de carrière de ces agents »¹⁵. Il a estimé que « le Secrétaire général devrait élaborer [...] une proposition de projet pilote [...] qui vise à garantir l'égalité des chances pour le recrutement des administrateurs débutants, y compris en ce qui concerne les perspectives de carrière des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées »¹⁶. Toutefois, le Comité consultatif a également souligné que certains des problèmes initialement soulevés par le Corps commun d'inspection restaient d'actualité¹⁷, ce qui a donné lieu à un examen détaillé de ces questions dans le présent rapport.

16. L'Assemblée générale n'a toutefois pas adopté de résolution sur la gestion des ressources humaines à sa soixante-treizième session, et les dispositions de sa résolution 33/143 restent en vigueur.

II. Incidences à long terme des restrictions touchant le recrutement

17. Les restrictions imposées aux agents des services généraux et du Service mobile pour ce qui est de postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs sont en contradiction flagrante avec le principe de l'égalité de traitement de tous les candidats et limitent le nombre de candidats, rendant plus difficile pour le Secrétariat de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. L'analyse ci-dessous met en lumière les effets indésirables

¹¹ Voir par. 10, 29 et 31.

¹² A/71/557, par. 44.

¹³ A/73/497, par. 24 à 31.

¹⁴ A/73/372/Add.1, par. 90.

¹⁵ A/73/497, par. 30.

¹⁶ Ibid., par. 31.

¹⁷ Ibid., par. 27.

à long terme des restrictions sur le vivier de candidats potentiels et l'impact négatif sur les membres du personnel, en particulier ceux des classes G-6, G-7 et FS-5, qui représentent environ 18 % de l'effectif du Secrétariat.

Accès réduit aux candidats potentiels

18. Le fait de pourvoir les emplois très compétitifs, en particulier ceux de début de carrière, peut constituer un défi pour de nombreuses organisations, y compris le Secrétariat. Cela vaut en particulier pour les emplois dans le domaine de la gestion et de l'analyse des données, ainsi que pour ceux liés aux technologies numériques, pour lesquelles la demande mondiale dans les secteurs public et privé est forte et continue de croître. Autoriser les agents des services généraux et du Service mobile à postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs dans le cadre du dispositif de sélection du personnel alimenterait le vivier de candidats potentiels aux emplois difficiles à pourvoir et permettrait d'atteindre l'objectif du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte en supprimant les contraintes qui empêchent l'Organisation de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

19. Pour estimer la taille du vivier de candidats potentiels des catégories concernées des services généraux et du Service mobile, on a mené une analyse des titres fonctionnels des membres du personnel occupant actuellement des emplois des classes G-6, G-7 et FS-5. Par exemple, le tableau 1 montre qu'au moins 590 fonctionnaires des classes G-6, G-7 et FS-5 occupent des emplois liés aux domaines de la transformation numérique et de l'analyse des données, qui sont difficiles à pourvoir pour toute organisation, y compris pour le Secrétariat.

Tableau 1
Fonctionnaires des classes G-6, G-7 et FS-5 effectuant des tâches relatives à la transformation numérique et à l'analyse de données, au 31 décembre 2022

<i>Titre ou fonction</i>	<i>Effectif</i>
Assistant(e) aux systèmes d'information	247
Assistant(e) informaticien(ne)	78
Assistant(e) principal(e) aux systèmes d'information	64
Assistant(e) aux statistiques	63
Assistant(e) principal(e) aux statistiques	41
Assistant(e) de gestion de l'information	24
Assistant(e) informaticien(ne) principal(e)	23
Assistant(e) aux communications numériques	17
Assistant(e) à l'information géographique	8
Auxiliaire gestion des données	7
Assistant(e) à l'analyse de données	6
Spécialiste des systèmes informatiques	5
Assistant(e) à l'ingénierie de données	3
Assistant(e) aux systèmes d'information géographique	2
Analyste de données	1
Auxiliaire données	1
Total	590

20. Les agents des services généraux et du Service mobile qui remplissent des fonctions dans le domaine des données et du numérique constituent un vivier de candidats qui pourraient répondre aux besoins du Secrétariat couverts par la Stratégie du Secrétaire général pour l'exploitation des données par tout le monde, partout, s'ils étaient autorisés à postuler à des emplois dans le cadre du dispositif de sélection du personnel.

21. Par ailleurs, les membres du personnel des classes G-6, G-7 et FS-5 ont en moyenne plus de 10 ans d'ancienneté. Ces années de service leur confèrent une grande expérience et une compréhension approfondie des opérations, des politiques et des procédures du Secrétariat. Ces connaissances contextuelles et institutionnelles sont particulièrement importantes dans une organisation dont les environnements opérationnels et les structures et principes de gouvernance sont très particuliers, et où une connaissance approfondie des opérations est essentielle pour assurer la continuité des opérations tout en contribuant à l'amélioration continue et à l'innovation. Le fait que les agents des services généraux et du Service mobile n'aient pas la possibilité de postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs réduit artificiellement l'accès à ce vivier de candidats.

22. En outre, les agents des services généraux et du Service mobile sont multilingues. Une analyse de plus de 10 000 membres du personnel sélectionnés pour des emplois vacants à tous les niveaux de la catégorie des services généraux et aux classes FS-4 et FS-5 depuis 2017 a montré que 34 % d'entre eux parlent couramment deux langues officielles et 7 % en parlent couramment trois, d'après les dossiers de candidature. Cela signifie que plus de 4 000 fonctionnaires recrutés comme agents des services généraux et du Service mobile parlent couramment deux langues officielles ou plus et constituent donc un vivier de candidats potentiels qui pourraient contribuer à faire progresser le multilinguisme à la catégorie des administrateurs.

Diminution du niveau de satisfaction au travail

23. Au fil du temps, ces restrictions ont entraîné chez les agents des services généraux une insatisfaction professionnelle, un sentiment d'injustice et un manque d'appartenance. D'après les résultats de l'Enquête sur la motivation du personnel des Nations Unies menée en 2021, les fonctionnaires aux classes G-6 et G-7, qui étaient les plus susceptibles de satisfaire les conditions relatives aux emplois de la catégorie des administrateurs, avaient le score de satisfaction professionnelle le plus bas, de 8 à 11 points inférieur au niveau global pour l'ensemble des agents des services généraux, du fait des possibilités limitées d'avancement qui leur étaient offertes malgré leurs qualifications et leurs aspirations professionnelles (voir tableau 2).

Tableau 2

Enquête sur la motivation du personnel des Nations Unies de 2021 : score de satisfaction professionnelle

<i>Catégorie et classe</i>	<i>Score</i>
Services généraux	59
G-6	51
G-7	48

24. Par ailleurs, une enquête menée en 2016 auprès des agents des services généraux a montré que plus de la moitié des 4 675 répondants n'étaient pas au courant des restrictions d'éligibilité lorsqu'ils ont rejoint l'Organisation. Souvent, la prise de conscience des limites de leur progression professionnelle est intervenue plus tard,

entraînant une baisse de la satisfaction et un sentiment d'injustice à un moment où ils avaient encore de nombreuses années de service productif devant eux.

Démissions

25. Compte tenu des restrictions actuelles, les agents des services généraux et les agents du Service mobile aux classes concernées qui souhaitent progresser au-delà de la dernière classe dans la catégorie des services généraux ou de la classe FS-5 candidatent souvent à des emplois en dehors du Secrétariat dans d'autres organisations du système des Nations Unies. Lorsqu'ils sont sélectionnés par une autre organisation, ils font le choix de quitter le Secrétariat. Chacune de ces démissions est une perte de talent pour l'Organisation, et ces membres du personnel apportent leurs connaissances et leur expérience acquises au Secrétariat à d'autres organisations où de telles restrictions n'existent pas. En 2021, 195 fonctionnaires des classes G-5 à G-7 et FS-5 titulaires d'un engagement autre qu'un engagement temporaire ont démissionné et n'ont pas été réengagés en 2021 ou 2022. Bien que les démissions individuelles puissent être le résultat de circonstances diverses, le fait que le taux de démission chez les fonctionnaires de certaines classes soit plus élevé que la moyenne indique qu'ils n'ont pas suffisamment de possibilités de progression professionnelle, ce qui leur laisse pour seul choix de démissionner du Secrétariat.

26. Comme indiqué ci-avant, les restrictions d'éligibilité actuelles ont un effet négatif à la fois pour l'Organisation et pour le personnel. Le fait de restreindre l'accès à un vivier de candidats potentiels expérimentés et multilingues, en particulier pour les emplois difficiles à pourvoir ou ceux qui nécessitent un savoir institutionnel important, ainsi que la baisse du moral du personnel et de la satisfaction professionnelle, ont une incidence négative sur la réalisation des objectifs à long terme en matière de ressources humaines, à savoir de retenir des fonctionnaires polyvalents, mobiles, engagés et adaptables.

III. Analyse des problèmes ayant entravé le recrutement

27. Il est important de noter que les lacunes mises en évidence par le Corps commun d'inspection dans ses rapports de 1971 à 1978 résultaient de la pratique consistant à promouvoir des agents des services généraux en fin de carrière à la catégorie des administrateurs sans autre critère de sélection que l'ancienneté¹⁸. À l'époque, ces promotions faisaient l'objet d'un examen annuel mené indépendamment par chaque département, sans la rigueur d'une procédure standardisée de recrutement par sélection ni conditions clairement définies s'agissant de l'emploi à pourvoir. L'absence d'un processus concurrentiel tenant compte des exigences du dispositif de sélection du personnel dans le cadre des promotions représente une différence fondamentale entre la pratique en vigueur en 1978 et la pratique actuelle.

28. Le dispositif de sélection du personnel (ST/AI/2010/3/Rev.2) a fondamentalement changé les choses, en ce qu'il exige une procédure de recrutement par sélection qui s'applique également aux agents des services généraux et du Service mobile qui postulent à des emplois vacants à la catégorie des administrateurs. Les personnes intéressées par un emploi d'administrateur doivent se soumettre à une procédure de recrutement par sélection, c'est-à-dire qu'elles doivent soumettre une candidature au même titre que les autres candidats, remplir les mêmes conditions d'éligibilité et passer par les mêmes étapes de présélection et d'évaluation pour pouvoir être prises en considération pour un emploi. Par conséquent, le raisonnement qui sous-tendait le recours à des concours comme seul moyen de passage de la

¹⁸ JIU/REP/71/7 (Summary), p. 9.

catégorie des services généraux à celle des administrateurs jusqu'en 1978 a été rendu obsolète par la mise en place du nouveau dispositif de sélection du personnel.

29. Le dispositif de sélection du personnel crée un contexte fondamentalement différent pour le passage éventuel d'agents des services généraux ou du Service mobile à la catégorie des administrateurs, et l'analyse ci-dessous détaille l'effet potentiel et la plausibilité des problèmes soulevés par le Corps commun d'inspection en 1978, qui ont abouti à l'adoption de restrictions en matière d'éligibilité. Les résultats de l'examen des données récentes relatives aux questions soulevées par le CCI constituent une base solide sur laquelle s'appuyer pour réexaminer la nécessité de maintenir les restrictions actuelles en matière d'éligibilité et répondent aux préoccupations exprimées par le Comité consultatif dans le document [A/73/497](#) quant à la pertinence de certaines questions soulevées par le CCI.

30. En 1978, le Corps commun d'inspection a constaté que la pratique consistant à promouvoir le personnel de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs sans passer par un processus de mise en concurrence devait être limitée pour les raisons suivantes :

- a) elle servait à récompenser l'ancienneté ;
- b) elle abaissait le niveau global de qualification académique à la catégorie des administrateurs ;
- c) elle conduisait au recrutement de personnel « plus âgé » à des emplois de début de carrière ;
- d) elle faisait augmenter la moyenne d'âge ;
- e) elle réduisait le nombre de postes P 2 disponibles pour les jeunes employés ;
- f) elle avait une incidence négative sur la répartition géographique équitable ;
- g) elle n'offrait aux agents des services généraux passés à la catégorie des administrateurs aucune perspective de nouvelle promotion ;
- h) elle limitait les promotions à un même département.

31. Chaque section ci-dessous correspond à une préoccupation soulevée par le Corps commun d'inspection et s'appuie sur des données et des analyses actualisées pour évaluer pertinence de ces préoccupations.

A. Passage à la catégorie des administrateurs comme moyen de récompenser l'ancienneté

32. Le Corps commun d'inspection a critiqué la pratique consistant à faire passer à la catégorie des administrateurs des fonctionnaires d'autres catégories, en particulier des agents des services généraux que l'on avait tendance à promouvoir en fin de carrière eu égard à leur ancienneté¹⁹. L'analyse ci-dessous démontre que cette préoccupation n'est plus pertinente, car la politique de sélection du personnel en vigueur ne permet aucun mouvement si les conditions s'attachant aux emplois à pourvoir ne sont pas remplies, et parce qu'elle n'est pas étayée par les données actualisées sur les agents des services généraux qui sont passés à la catégorie des administrateurs, soit par voie de concours, soit à la suite de leur démission d'un emploi de la catégorie des services généraux.

¹⁹ [A/32/327](#), par. 81.

33. En ce qui concerne les données actualisées sur les mouvements de personnel de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs par l'intermédiaire du dispositif de sélection du personnel et la crainte que ces mouvements ne se produisent en fin de carrière, il est important de noter que les 564 membres du personnel qui relevaient précédemment de la catégorie des services généraux et qui occupent actuellement un poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avaient en moyenne 36,8 ans au moment où ils sont passés d'une catégorie à l'autre. Autrement dit, ces mouvements ont eu lieu en moyenne 28 ans avant la date prévue du départ à la retraite des personnes concernées, comme le montre le tableau 3.

34. Les anciens agents des services généraux qui sont passés par une procédure de sélection dans le cadre du dispositif de sélection du personnel et recrutés à un emploi vacant de la catégorie des administrateurs avaient en moyenne sept ans d'ancienneté à la catégorie des services généraux. Comme on peut le voir dans le tableau 3, la durée moyenne de service au grade le plus élevé à la catégorie des services généraux avant le recrutement à la catégorie des administrateurs par voie de concours ou après la cessation de service était d'environ 3,6 ans.

Tableau 3

Membres du personnel anciennement de la catégorie des services généraux et actuellement de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au 31 décembre 2022, par grade, ancienneté moyenne et âge moyen

<i>Dernier grade à la catégorie G avant le passage à la catégorie P</i>	<i>Ancienneté moyenne à la catégorie G avant le passage à la catégorie P (en années)</i>	<i>Effectif</i>	<i>Durée moyenne de service au dernier grade de la catégorie G avant le passage à la catégorie P (en années)</i>	<i>Âge moyen au moment du passage de G à P</i>
G-7	11,2	98	4,8	41,1
G-6	8,4	226	4,3	38,1
G-5	5,3	138	2,7	35,5
G-4	3,8	75	2,4	32,1
G-3	2,3	27	2,0	29,9
Total	7,2	564^a	3,6	36,8

Abréviations : G = agents des services généraux ; P = administrateur(trice)s.

^a Les 564 fonctionnaires qui sont passés de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont pour certains d'abord quitté l'Organisation, c'est-à-dire que certains sont passés par les concours de G à P, tandis que d'autres ont cessé leur service puis été recrutés en qualité d'administrateur.

35. Les données actualisées révèlent que les agents des services généraux passés à la catégorie des administrateurs par l'intermédiaire du dispositif de sélection du personnel, après une cessation de service ou suite à un examen dans le cadre du programme Jeunes administrateurs, n'ont pas changé de catégorie en fin de carrière. Au contraire, les agents des services généraux passés à la catégorie des administrateurs avaient en moyenne 7,2 ans d'expérience à la catégorie des services généraux ou 3,6 ans d'ancienneté au dernier grade de la catégorie des services généraux au moment de leur mouvement. En moyenne, ils avaient 36,8 ans au moment où ils ont quitté la catégorie des services généraux et il leur restait au moins 25 ans de service avant la retraite.

B. Formation universitaire

36. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a critiqué la pratique consistant à promouvoir les agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, estimant qu'elle présentait de très graves inconvénients²⁰, tels que la baisse générale du niveau des qualifications universitaires du personnel²¹. L'analyse ci-dessous permet de conclure factuellement que cette préoccupation n'est plus pertinente, étant donné les procédures mises en place par l'instruction administrative sur le dispositif de sélection du personnel (ST/AI/2010/3/Rev.2), qui dispose que tous les candidats doivent posséder les titres universitaires requis pour l'emploi à pourvoir. Le niveau d'études minimum requis pour les emplois de la catégorie des administrateurs est un diplôme universitaire de premier cycle. Cette règle s'applique également aux agents des services généraux ou du Service mobile qui postulent à un de ces emplois. Ils doivent remplir cette condition pour passer l'étape de la présélection, contrairement à ce qui se faisait avant 1978. Par ailleurs, les données actuelles révèlent que les fonctionnaires actuellement en poste à la catégorie des services généraux ont un niveau d'études bien plus élevé qu'à l'époque où le rapport a été établi.

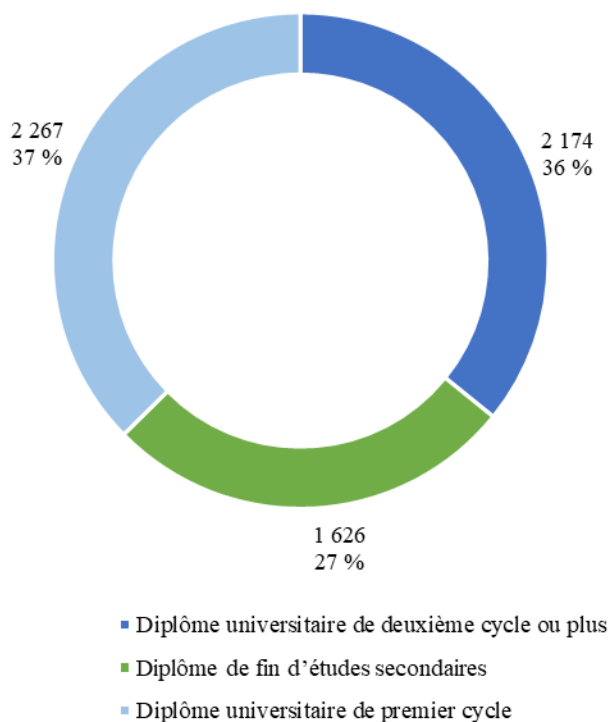
37. Un examen des données concernant les candidats sélectionnés pour des emplois aux classes G-5 à G-7 et FS-5 au cours des cinq dernières années a révélé que plus de 70 % d'entre eux avaient un diplôme de premier cycle ou de niveau supérieur, par exemple un master, un doctorat ou un diplôme postuniversitaire. Seulement 27 % des candidats avaient au plus un diplôme de fin d'études secondaires, comme on peut le voir dans la figure ci-dessous.

²⁰ JIU/REP/71/7, par. 425.

²¹ Ibid.

Niveau d'études des candidates sélectionnées pour des emplois de classe G-5 à G-7 et FS-5 entre 2018 et 2022

(Effectif : 6 067 personnes)



38. Les données montrent que la préoccupation relative au fait de ne pas satisfaire aux exigences en termes de formation, une des principales conséquences de la pratique critiquée par le Corps commun d'inspection dans les années 1970, n'est plus un problème depuis la mise en place du dispositif de sélection du personnel et n'est plus pertinente compte tenu du niveau de formation des membres du personnel concernés.

C. Effets sur l'âge

39. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a critiqué la pratique consistant à faire passer des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, estimant qu'elle conduisait à recruter des personnes plus âgées (ayant plus de 40 ans dans la plupart des cas) aux classes P-1 et P-2, qui devrait être une classe pour les fonctionnaires en début de carrière, ce qui contribuait de façon importante au vieillissement du personnel du Secrétariat²². L'analyse ci-dessous décrit l'effet sur l'âge qu'a le recrutement d'agents des services généraux à des emplois vacants de la catégorie des administrateurs. Les données actualisées montrent que ces recrutements n'ont pas fait augmenter l'âge moyen du personnel occupant des emplois de début de carrière par rapport à l'époque où le rapport a été établi, quand ces promotions avaient lieu en fin de carrière.

40. Les données montrent qu'en moyenne, les anciens agents des services généraux qui occupent actuellement des emplois d'administrateur étaient plus jeunes au moment de leur nomination que l'âge moyen actuel des membres du personnel aux

²² Ibid.

classes P-2 et P-3. Au moment de leur nomination à des emplois d'administrateur, les anciens agents des services généraux avaient un âge médian de 39 ans, tandis que les fonctionnaires des classes P-2 et P-3, au 31 décembre 2022, étaient plus âgés, avec un âge médian de 42 ans, comme on peut le voir dans le tableau 4.

Tableau 4
Âge médian des fonctionnaires des classes P-1 à P-3 et des administrateurs ayant débuté leur carrière à la catégorie des services généraux

<i>Catégorie et classe</i>	<i>Âge médian (en années)</i>	<i>Observations</i>
P-1 à P-3	42	Personnel actuellement en poste ; âge au 31 décembre 2022
Passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs	39	Âge au moment du recrutement à un emploi d'administrateur

41. Les anciens agents des services généraux appartenant actuellement à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur comprennent également les candidats qui ont réussi le concours de passage de G à P et ont été recrutés à des emplois de la catégorie des administrateurs. Pour se présenter à l'examen, les candidats doivent avoir au moins cinq années d'ancienneté à la catégorie des services généraux, même s'ils peuvent satisfaire aux conditions en matière de formation, d'expérience et de connaissances linguistiques avant d'atteindre ce niveau d'ancienneté. Cela hausse artificiellement l'âge moyen des fonctionnaires qui passent à la catégorie des administrateurs par l'intermédiaire du concours de G à P. De plus, les fonctionnaires qui souhaitent se présenter au concours de G à P doivent s'y préparer alors qu'ils sont employés à temps plein, ce qui peut également contribuer à l'augmentation de l'âge moyen. Le fait de permettre aux agents des services généraux et aux agents des catégories concernées du Service mobile de candidater à des emplois vacants supprimerait ces exigences et abaisserait probablement leur âge moyen au moment d'un éventuel recrutement.

D. Opportunités et besoins liés aux emplois d'administrateur de rang inférieur

42. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a critiqué la pratique consistant à faire passer des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, estimant que cela réduisait le nombre de postes P-1/P-2 qui pourraient être offerts à des jeunes ayant un niveau élevé d'éducation universitaire et formés dans des disciplines modernes²³. Pour comprendre l'étendue des opportunités aux niveaux inférieurs de la catégorie des administrateurs, le présent rapport fournit une analyse : a) des taux de vacance pour les emplois d'administrateur concernés ; b) des domaines dans lesquels le Secrétariat éprouve des difficultés à pourvoir les emplois d'administrateur aux niveaux concernés et dans lesquels disposer d'un vivier de candidats potentiels plus fourni serait bénéfique.

43. Au 31 décembre 2022, environ 20 % des emplois étaient vacants aux classes P-2 et P-3, quel que soit le budget auquel ils étaient inscrits, emplois de temporaire compris²⁴. Il apparaît que les agents des services généraux et du Service mobile ont

²³ Ibid.

²⁴ Voir le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » pour l'année 2022 (A/78/569). Sont inclus les postes permanents, les emplois de temporaire (autre que pour les réunions) à durée déterminée, les

suffisamment de possibilités de candidater à des emplois de la catégorie des administrateurs et que ce vivier de candidats pourrait contribuer à pourvoir les emplois vacants à l'issue d'un processus concurrentiel dans le cadre du dispositif de sélection du personnel.

44. Par ailleurs, recruter des candidats des classes G-5 à G-7 pourrait permettre d'améliorer la parité des genres dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales. Au 30 avril 2023, 52 % des fonctionnaires de classe G-5 à G-7 étaient des femmes. Ce chiffre est supérieur à la proportion de femmes des classes P-1 à P-3 en poste dans les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et autres formes de présence politique, comme on peut le voir dans le tableau 5. D'après la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la part de femmes dans la catégorie des administrateurs devrait se situer entre 47 % et 53 %. Supprimer les restrictions d'éligibilité pourrait contribuer à une meilleure représentation des femmes aux classes P-1 à P-3, en particulier dans les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et les autres formes de présence politique.

Tableau 5

Nombre et pourcentage de fonctionnaires du Secrétariat des classes G-5 à G-7 et de membres du personnel des opérations de maintien de la paix, des missions politiques spéciales et des autres formes de présence politique occupant des emplois de classe P-1 à P-3, par genre, au 30 avril 2023

	<i>Secrétariat (G-5 à G-7)</i>		<i>Opérations de maintien de la paix, missions politiques spéciales et autres formes de présence politique</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Femmes	4 984	52	519	39,1
Hommes	4 582	48	808	60,9
Total	9 539	100	1 327	100

45. L'analyse ci-dessus montre que la suppression des restrictions existantes pourrait contribuer à répondre aux besoins en personnel et ne devrait pas réduire les possibilités offertes à d'autres candidats.

E. Incidence sur la répartition géographique

46. Dans son rapport de 1974²⁵, le Corps commun d'inspection a critiqué la pratique consistant à faire passer des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, estimant qu'elle entravait l'application du principe de la répartition géographique équitable, car elle aboutissait au recrutement, aux postes de classe P-1 et P-2, d'un grand nombre de fonctionnaires originaires de pays surreprésentés²⁶. Dans son rapport, le CCI a indiqué qu'entre 1971 et 1975, 51 des 53 membres du personnel promu à la catégorie des administrateurs étaient originaires de pays surreprésentés ou dans la fourchette désirée, et seulement 2 de pays sous-

emplois de temporaire (autre que pour les réunions) à durée déterminée dans le cadre du maintien de la paix, les postes financés au moyen de contributions volontaires et les postes temporaires actifs et financés au 31 décembre 2022.

²⁵ Voir A/33/228.

²⁶ Ibid., sect. II.1.

représentés²⁷. Autrement dit, sur cette période, 96 % des agents promus de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs étaient des ressortissants d'États membres surreprésentés ou se situant dans la fourchette désirée.

47. Pour aider à comprendre comment les candidatures des agents des services généraux et du Service mobile aux emplois vacants dans la catégorie des administrateurs peuvent influencer la répartition géographique du personnel de cette catégorie, le présent rapport contient : a) une analyse comparative entre les nationalités dans la catégorie des services généraux et aux classes FS-3 à FS-5 du Service mobile et celles dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ; b) une analyse des nationalités des agents qui sont passés de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

Composition du personnel

48. Il est important de noter qu'aux fins de la présente analyse, les nationalités des membres du personnel des classes G-5 à G-7 et FS-5, ainsi que de tous les membres du personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ont été prises en compte en ce qui concerne le niveau de représentation d'un État Membre dans le cadre du système des fourchettes souhaitables, indépendamment du fait que les fonctionnaires occupent un emploi soumis ou non au principe de la répartition géographique.

49. On a examiné la répartition des nationalités des fonctionnaires des classes G-5 à G-7 et FS-5, par niveau de représentation géographique des États Membres, au 31 décembre 2022. Les données montrent qu'au 31 décembre 2022, 18,7 % de ces fonctionnaires (2 053 personnes) étaient des ressortissants d'États Membres sous-représentés, et que 0,3 % (34 personnes) étaient des ressortissants d'États Membres non représentés, d'après les critères du système des fourchettes souhaitables (voir tableau 6).

Tableau 6

Nombre et pourcentage de fonctionnaires des classes G-5 à G-7 et FS-5, par niveau de représentation géographique, au 31 décembre 2022

<i>Niveau de représentation</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
États non représentés	34	0,3
États sous-représentés	2 053	18,7
États dans la fourchette optimale	4 460	40,6
États surreprésentés	4 387	39,9
Autres	64	0,6
Total	10 998^a	100,0

^a Comprend les fonctionnaires originaires de l'État de Palestine et les fonctionnaires apatrides.

50. La répartition par nationalité des fonctionnaires des classes G-5 à G-7 et FS-5 est plus désirable que celle à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (voir tableau 7), ce qui fait de ces agents un vivier de candidats potentiels susceptible d'avoir un effet positif sur la répartition géographique équitable.

²⁷ Ibid., sect. II.2, par. a).

51. Par exemple, parmi les agents des services généraux et du Service mobile, la proportion de ressortissants d'États Membres non représentés et sous-représentés est un peu plus élevée. Cela permet d'avoir dans le vivier de candidats potentiels pour les emplois à pourvoir plus de personnes ressortissantes d'États Membres non représentés ou sous-représentés, comme c'est le cas actuellement à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Plus précisément, il y avait trois fonctionnaires des classes G-5 à G-7 et FS-5 ressortissants de pays non représentés à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, et plus de 2 000 fonctionnaires ressortissants d'États Membres sous-représentés, ce qui pourrait offrir des possibilités de réduire le nombre d'États Membres sous-représentés au sein du Secrétariat à la suite de procédures de recrutement par sélection.

Tableau 7

Nombre et pourcentage de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (jusqu'à la classe D-2), par niveau de représentation géographique, au 31 décembre 2022

<i>Niveau de représentation</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
États non représentés	23	0,2
États sous-représentés	2 295	17,0
États dans la fourchette optimale	5 698	42,2
États surreprésentés	5 425	40,2
Autres ^a	49	0,4
Total	13 490^b	100

^a Comprend les fonctionnaires originaires de l'État de Palestine et les fonctionnaires apatrides.

^b Ensemble du personnel occupant des emplois soumis ou non au principe de répartition géographique équitable.

52. Pour ce qui est de la répartition géographique des pays de nationalité des anciens agents des services généraux appartenant actuellement à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, les données montrent qu'au 31 décembre 2022, les ressortissants d'États Membres sous-représentés constituaient une part plus importante de ce groupe de personnel (30 %) que de la population générale des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (17 %), comme on peut le voir dans le tableau 8.

Tableau 8

Nombre et pourcentage d'anciens agents des services généraux appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au 31 décembre 2022, par niveau de représentation géographique

<i>Niveau de représentation</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
États sous-représentés	167	29,6
États dans la fourchette optimale	187	33,2
États surreprésentés	208	36,9
Autres	2	0,4
Total	564^a	100,0

^a Comprend les fonctionnaires originaires de l'État de Palestine et les fonctionnaires apatrides.

53. Comme on peut le voir dans le tableau 8, la proportion d'anciens agents des services généraux appartenant actuellement à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur ressortissants d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ou d'États Membres surreprésentés au 31 décembre 2022 était inférieure de 26 % au chiffre constaté dans le rapport du Corps commun d'inspection²⁸. Cela montre que l'effet potentiel sur la répartition géographique équitable du passage d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur est beaucoup plus favorable en 2023 qu'en 1975.

54. Comme le montre l'analyse ci-dessus, les données les plus récentes indiquent que la proportion d'anciens agents des services généraux passés à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui sont ressortissants d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ou d'États Membres surreprésentés a sensiblement diminué par rapport aux années 1970. Elles montrent également que les membres du personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées pourraient contribuer à une répartition géographique plus équitable du personnel du Secrétariat, s'ils pouvaient participer aux procédures de recrutement par sélection et si on prend en compte l'exigence selon laquelle les candidats qui postulent à un emploi soumis au système des fourchettes souhaitables doivent être ressortissants d'un État Membre non représenté ou sous-représenté au moment de la candidature.

F. Perspectives de carrière

55. Dans son rapport²⁹, le Corps commun d'inspection a souligné que les agents des services généraux promus à la catégorie des administrateurs occupant des postes de rang inférieur « n'ont pas, en général, de perspectives d'autres promotions et cette pratique est contraire à l'idée selon laquelle les classes d'administrateurs auxiliaires devraient être réservées à des jeunes dotés d'une bonne formation universitaire et capables, avec le temps et l'expérience, d'assumer des fonctions de niveau plus élevé »³⁰. Afin de déterminer si la préoccupation concernant l'absence de perspectives de carrière soulevée par le CCI est toujours d'actualité, on a mené l'analyse ci-dessous portant sur les anciens agents des services généraux appartenant actuellement à la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les données fournissent un aperçu des effectifs actuel mais démontrent les bienfaits potentiels de faire passer des agents de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs et de leur confier des tâches de plus haut niveau.

56. Les données relatives aux 564 anciens agents des services généraux appartenant actuellement à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur montrent que 79,3 % d'entre eux (soit 447 agents) occupent des postes d'une classe supérieure à P-2. En effet, des anciens agents des services généraux ont progressé pour atteindre des postes allant jusqu'à la classe D-2 et au-delà (bien qu'ils ne soient pas inclus dans les 447 agents), et l'on n'a pas constaté de limites à leur évolution professionnelle une fois qu'ils se présentent à des emplois relevant du dispositif de sélection du personnel.

²⁸ Voir [A/33/228](#).

²⁹ Voir [A/32/327](#).

³⁰ Ibid., par. 81.

G. Promotion au sein d'un même département

57. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a souligné que la quasi-totalité des promotions d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs avaient lieu au sein de leur propre département³¹. Le CCI a critiqué le fait que les promotions avaient été accordées sur la base de considérations relevant de la gestion interne de chacun des services concernés³² et en excluant les candidatures de fonctionnaires – y compris des fonctionnaires ayant des compétences supérieures aux fonctionnaires promus – travaillant dans d'autres services³³. Avant d'examiner les données récentes relatives aux mouvements des anciens agents des services généraux occupant des emplois de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, il est important de souligner que la préoccupation soulevée par le CCI n'est plus d'actualité, étant donné les procédures mises en place par l'instruction administrative sur le dispositif de sélection du personnel (ST/AI/2010/3/Rev.2), qui dispose qu'une procédure de recrutement par sélection doit être suivie pour pourvoir les emplois vacants, règle qui s'appliquerait également aux cas où des agents des services généraux et des catégories apparentées ou du Service mobile postulerait à des emplois vacants de la catégorie des administrateurs. L'attribution des emplois vacants ne relève donc plus, par définition, des pratiques de « gestion interne des services » critiquées par le CCI en 1978, et toutes les candidatures remplissant les conditions sont prises en considération.

58. Un examen des données actualisées comparant la première entité dans laquelle les agents des services généraux passés à la catégorie des administrateurs ont été affectés suite à leur promotion et l'entité dont ils relevaient avant leur promotion révèle que la quasi-totalité des 564 agents concernés sont restés dans la même entité. Toutefois, cette tendance semble surtout être une conséquence des restrictions d'éligibilité actuelles et du passage par le concours de G à P, qui favorise le recrutement au sein d'une même entité. Étant donné que le recrutement à partir de la liste des lauréats du concours de G à P ne permet pas une évaluation supplémentaire par le responsable du poste à pourvoir, un membre du personnel qui a réussi le concours et qui est déjà connu au sein d'une entité dispose d'un avantage. Il semble donc que les procédures actuelles, en particulier le recrutement à partir de la liste des lauréats du concours de G à P, favorisent le recrutement au sein de la même entité.

59. Supprimer les restrictions en place pour permettre aux agents des services généraux et du Service mobile de postuler à un emploi vacant de la catégorie des administrateurs répondrait aux inquiétudes que peuvent avoir les responsables des postes à pourvoir, puisque ces agents devraient être en concurrence avec tous les autres candidats. Toutefois, afin d'éviter que les promotions de G à P aient lieu essentiellement au sein de la même entité comme c'est le cas actuellement, la nouvelle proposition contient une disposition selon laquelle les agents concernés devraient postuler à des emplois dans un lieu d'affectation différent de celui où ils sont affectés. Cela va également dans le sens de la classification des administrateurs en tant que fonctionnaires recrutés sur le plan international, c'est à dire recrutés pour travailler dans un lieu d'affectation situé en dehors de leur pays d'origine.

H. Conclusion

60. L'analyse ci-dessus a démontré que l'application du dispositif actuel de sélection du personnel aux agents des services généraux et des catégories apparentées

³¹ Voir A/33/228.

³² Ibid., sect. II.2, par. d).

³³ Ibid.

et aux agents des classes FS-3 à FS-5 du Service mobile qui souhaitent postuler à des emplois vacants dans la catégorie des administrateurs répondra aux principales préoccupations qui ont motivé les restrictions introduites en 1978 par l'Assemblée générale dans sa résolution 33/143, en garantissant que :

- a) la procédure de recrutement soit sélective ;
- b) les candidats répondent aux critères définis dans l'avis de vacance ;
- c) le ou la candidat(e) sélectionné(e) est la personne la plus qualifiée au regard des fonctions à assumer.

61. Permettre aux agents des services généraux et des catégories apparentées, ainsi qu'aux agents des classes FS-3 à FS-5 du Service mobile, de postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs dans le cadre du dispositif de sélection du personnel :

- a) rendrait les pratiques de recrutement conformes aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ;
- b) élargirait le vivier de candidats potentiels et faciliterait l'action menée par le Secrétariat en matière de diversité ;
- c) mettrait le Secrétariat, en tant qu'employeur, sur un pied d'égalité avec les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

62. La proposition révisée présentée ci-dessous a pour but de lutter contre les causes profondes des multiples effets indésirables des pratiques de promotion en vigueur avant l'adoption de la résolution 33/143 et de répondre aux autres préoccupations soulevées dans l'analyse ci-avant, en appliquant les règles du dispositif de sélection du personnel en combinaison avec d'autres dispositions spécifiques, ce qui rendrait obsolètes les restrictions mises en place en 1978.

63. Si, à l'heure actuelle, le processus de passage de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs est différent de celui des années 1970, les données ont révélé que la plupart des anciens agents des services généraux passés à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ont été promus au sein de la même entité, ce que le Corps commun d'inspection avait déjà remarqué en 1978. Il semblerait qu'une cause essentielle de cette situation est la règle selon laquelle les candidats reçus au concours de passage de G à P doivent être recrutés à partir d'une liste de réserve sans évaluation supplémentaire par le responsable du poste à pourvoir. La proposition consistant à appliquer les règles du dispositif de sélection du personnel aux agents des services généraux et du Service mobile qui souhaitent postuler à des emplois d'administrateur est susceptible de rompre ce cycle puisque tous les candidats feraient l'objet d'une évaluation au cours du processus de recrutement, mais la nouvelle proposition du Secrétaire général s'attaque également à ce problème grâce à une disposition spécifique qui exige que les agents postulent dans un lieu d'affectation différent de celui où ils sont actuellement en poste, afin de dissiper toute inquiétude que l'Assemblée générale pourrait encore avoir.

64. Enfin, le Corps commun d'inspection s'était dit préoccupé par le fait que la pratique en vigueur à l'époque s'agissant de faire passer les agents des services généraux à la catégorie des administrateurs créait « un obstacle à l'application du principe de la répartition géographique en entraînant le recrutement, au niveau P-1/P-2, d'un nombre élevé d'agents appartenant à des pays surreprésentés³⁴ ». L'analyse ci-dessus montre que la diversité des nationalités, en termes de représentation géographique des États Membres, des agents aux classes G-5 à G-7 et

³⁴ Ibid., sect. II.1.

FS-5 revêt un potentiel considérable, puisque 34 agents étaient ressortissants d'États Membres non représentés et 2 053 étaient ressortissants d'États Membres sous-représentés au 31 décembre 2022. Afin de garantir que cette diversité de nationalités soit mise à profit aux fins d'une répartition géographique équitable, la nouvelle proposition du Secrétaire général comprend une disposition spécifique relative aux postes soumis à la répartition géographique.

IV. Proposition

65. L'analyse de données contenue dans le présent rapport tient compte de toutes les préoccupations soulevées par le Corps commun d'inspection entre 1971 et 1978, des objectifs de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale et des avis du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur les propositions faites par le Secrétaire général en 2016 et 2018.

66. Sur la base de ces considérations et de l'analyse ci-dessus, le Secrétaire général a révisé les propositions précédentes présentées à l'Assemblée générale. La proposition révisée contient des éléments spécifiques visant à garantir la suppression des restrictions en vigueur qui empêchent certains membres du personnel de se présenter à des emplois vacants de la catégorie des administrateurs. À savoir, elle :

- aligne les pratiques fondamentales en matière de recrutement de l'Organisation des Nations Unies sur les principes consacrés par le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, notamment le principe de l'égalité de traitement de tous les candidats ;
- répond aux intentions de l'Assemblée générale qui ont conduit à l'adoption de la résolution 33/143 en 1978, en appliquant des méthodes compétitives de recrutement d'administrateurs conformément aux règles du dispositif actuel de sélection du personnel, qui n'existait pas à l'époque ;
- permet de puiser dans un vivier de candidats aux talents divers possédant un savoir-faire pertinent et de réduire la perte de talents dans les catégories essentielles de personnel ;
- tire parti des possibilités de progresser vers une répartition géographique équitable ;
- répond à la préoccupation concernant les promotions au sein des mêmes équipes ou entités.

67. Le Secrétaire général invite donc l'Assemblée générale à approuver la présente proposition visant à supprimer les restrictions d'éligibilité touchant les agents des services généraux et des catégories apparentées, ainsi que les agents du Service mobile des classes FS-3 à FS-5, de manière qu'ils puissent poser leur candidature :

a) aux emplois de la catégorie des administrateurs non soumis au système des fourchettes souhaitables et situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le membre du personnel est affecté, afin de s'assurer que :

- i) les candidats postulent à un emploi soumis au dispositif de sélection du personnel dans un nouvel environnement organisationnel ;
- ii) le candidat soit recruté sur le plan international pour servir dans un lieu d'affectation normalement situé en dehors de son pays d'origine ;

b) aux emplois de la classe P-3 et des classes supérieures qui sont soumis au système des fourchettes souhaitables et qui sont situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le fonctionnaire est affecté, dans les cas où le candidat est un

agent des services généraux et catégories apparentées ou un agent du Service mobile des classes FS-3 à FS-5 et est ressortissant d'un État Membre non représenté ou sous-représenté au moment où il pose sa candidature.

68. En outre, il est proposé de dissocier le concours de passage de G à P du programme Jeunes administrateurs, qui serait utilisé exclusivement pour recruter de jeunes administrateurs originaires des États Membres non représentés ou sous-représentés.

V. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

69. Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à :

a) approuver la proposition visant à supprimer les restrictions d'éligibilité touchant les agents des services généraux et des catégories apparentées, ainsi que les agents du Service mobile des classes FS-3 à FS-5, de manière qu'ils puissent poser leur candidature :

i) aux emplois de la catégorie des administrateurs non soumis au système des fourchettes souhaitables et situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le membre du personnel est affecté ; ou

ii) aux emplois de la classe P-3 et des classes supérieures qui sont soumis au système des fourchettes souhaitables et qui sont situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le fonctionnaire est affecté, dans les cas où le fonctionnaire est ressortissant d'un État Membre non représenté ou sous-représenté au moment où il pose sa candidature ;

b) approuver la proposition visant à dissocier le concours de passage de G à P du programme Jeunes administrateurs.