

**Assemblée générale**

Soixante-quinzième session

Documents officiels

Distr. générale
24 mars 2021
Français
Original : anglais

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 9^e séance**Tenue au Siège, à New York, le lundi 1^{er} mars 2021, à 10 heures

Président : M. Amorín (Uruguay)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires :* M. Bachar Bong

Sommaire

Organisation des travaux

Point 146 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible à la Chef de la Section de la gestion des documents (dms@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org>).

21-02823 (F)



Merci de recycler



La séance est ouverte à 10 h 15.

Organisation des travaux (A/C.5/75/L.24)

1. Le Président invite la Commission à examiner le programme de travail indicatif et provisoire qui est proposé pour la première partie de la reprise de la soixante-quinzième session, établi sur la base de la note du Secrétariat sur l'état d'avancement de la documentation (A/C.5/75/L.24).

2. **M. Diallo** (Guinée), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, salue les efforts accomplis récemment en vue de produire le rapport dans les délais impartis mais estime que des progrès peuvent encore être faits. La disponibilité des documents en temps voulu est essentielle pour les délibérations de la Commission et pour s'assurer que les points à l'ordre du jour reçoivent l'attention qu'ils méritent.

3. Les propositions relatives à la gestion des ressources humaines devraient être envisagées de manière intégrée, comme un ensemble plutôt que de manière individuelle, pour qu'il soit possible d'obtenir des améliorations concrètes à divers titres – parité des sexes, équité de la représentation géographique, gestion de la performance, imperfections de la procédure de sélection du personnel. Le Groupe accorde une grande importance au principe de responsabilité comme moyen permettant aux États Membres de déterminer si les décisions de l'Assemblée générale ont été pleinement mises en œuvre. Le Groupe participera donc de manière constructive aux délibérations de la Commission relatives au dispositif d'application du principe de responsabilité, en accordant une attention particulière au rôle des réformes pour améliorer le respect de ce principe. En outre, le Groupe participera activement aux délibérations de la Commission sur des questions telles que les travaux de construction et la gestion des biens immobiliers à l'Office des Nations Unies à Nairobi, la subvention accordée au Tribunal spécial pour le Liban, les règles encadrant les conditions de voyage en avion, le régime commun des Nations Unies et le rapport du Corps commun d'inspection.

4. **M. Traore** (Mali), s'exprimant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe est confiant quant au fait que les documents de la session seront publiés en temps voulu, conformément au Règlement intérieur de l'Assemblée générale. Si des progrès ont été réalisés à cet égard, la publication en temps voulu des rapports dans l'ensemble des langues officielles est plus importante que jamais, compte tenu de l'absence de services d'interprétation durant certains moments essentiels des négociations de la Commission, ce qui a limité la participation des délégations non anglophones.

5. Le Groupe accordera une attention particulière aux délibérations relatives à la gestion des ressources humaines, y compris à la composition du Secrétariat et au système des fourchettes souhaitables. Les ressources humaines sont l'atout le plus précieux de l'ONU. La diversité de son personnel étant l'un des points forts de l'Organisation, le Groupe s'efforcera de garantir une plus grande représentation géographique.

6. Par ailleurs, le Groupe participera activement aux délibérations de la Commission relatives au principe de responsabilité, au régime commun des Nations Unies, à l'utilisation du fonds de réserve, au rapport du Corps commun d'inspection, aux travaux de construction et à la gestion des biens immobiliers, en particulier aux installations des services de conférence de l'Office des Nations Unies à Nairobi. À cet égard, le Groupe rappelle que l'Assemblée générale a souligné dans des résolutions antérieures la nécessité d'utiliser des compétences, des matériaux, des connaissances et des technologies disponibles au niveau local pour mener à bien les projets de construction.

7. **M. Camelli** (Observateur de l'Union européenne), prenant également la parole au nom de l'Albanie, de la Macédoine du Nord, du Monténégro, de la Serbie et de la Turquie (pays candidats), du pays du processus de stabilisation et d'association (Bosnie-Herzégovine), ainsi que de l'Andorre, de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, indique que l'Union européenne remercie le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires d'avoir publié ses rapports en temps voulu, car ils ont été essentiels aux travaux de la Cinquième Commission, et est convaincu que le Comité consultatif élargi s'acquittera de son mandat de manière efficace et fiable. L'Union européenne attache une grande importance à la mise en œuvre des réformes du Secrétaire général et apprécie les progrès accomplis.

8. L'Union européenne soutient l'adoption, par l'ONU, de politiques relatives aux ressources humaines plus modernes et plus efficaces, et estime que le Secrétaire général devrait pleinement utiliser la prérogative que lui confère la Charte des Nations Unies à cet égard. La Cinquième Commission n'a pas pu parvenir jusque-là à un consensus sur la gestion des ressources humaines et est désormais saisie d'un nombre important de rapports issus d'autres sessions qui ont été reportés. La première partie de la reprise de la soixante-quinzième session est l'occasion pour les États Membres de se concentrer sur des questions ayant trait à la gestion des ressources humaines, et l'Union européenne fera tout son possible pour parvenir à un consensus et veiller à ce que les réformes en matière de gestion des ressources humaines permettent de répondre

aux besoins actuels et futurs de l'Organisation et du personnel.

9. L'Union européenne salue l'occasion qui lui est donnée de renforcer le dispositif d'application du principe de responsabilité, qui constitue la pierre angulaire de la réforme de la gestion et fait partie intégrante du nouveau système de délégation de pouvoirs. Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité joue un rôle essentiel dans le renforcement du principe de responsabilité. L'Organisation doit favoriser l'instauration d'une culture reposant sur le respect de la déontologie et de la transparence afin de prévenir les comportements répréhensibles, ou les sanctionner le cas échéant. À cet égard, l'Union européenne accueille avec satisfaction les rapports du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité.

10. Le financement et le fonctionnement adéquats de l'Organisation dépendent des travaux de la Commission, qui doit s'efforcer de parvenir à un consensus sur les questions dont elle est saisie et améliorer ses méthodes de travail. L'Union européenne est consciente que l'Organisation travaille dans des circonstances particulières compte tenu de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19). Elle déplore toutefois l'absence de services d'interprétation à distance pour permettre des délibérations multilingues, car cela nuit à l'inclusion et à la qualité des travaux de la Commission, et espère que la situation sera résolue dans les meilleurs délais.

11. **M^{me} Dekonty** (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation apprécie les efforts déployés par le Secrétariat pour améliorer l'exécution de son mandat, accroître la transparence et renforcer les moyens d'action des responsables hiérarchiques et des membres de personnel conformément à la résolution [72/266](#) et à l'Article 97 de la Charte. Néanmoins, les États Membres ont également la responsabilité de prendre des décisions sur des questions restées en suspens pendant des années et de renforcer, le cas échéant, les politiques qui sous-tendent les efforts de réforme.

12. En outre, la délégation des États-Unis attend avec intérêt d'examiner le dixième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité ([A/75/686](#)), ainsi que le dispositif d'application du principe de responsabilité de l'Organisation, la gestion axée sur les résultats et les travaux de la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité. Le progiciel de gestion intégré Umoja a un rôle clef à jouer dans le renforcement de la transparence et du respect du principe de responsabilité, et le Secrétariat devrait tirer parti des gains d'efficacité

potentiels du système. La délégation des États-Unis attend également avec intérêt d'examiner des questions telles que les règles encadrant les conditions de voyage en avion, les conditions d'emploi pour les juges, les travaux de construction à l'Office des Nations Unies à Nairobi et le Tribunal spécial pour le Liban.

13. **M. Velázquez Castillo** (Mexique) dit que la Commission, dans le cadre de l'examen des questions dont elle est saisie à la première partie de la reprise de la session, a l'occasion d'appuyer la réforme du système des Nations Unies et la mise en place d'une Organisation agile, efficace et efficiente qui fasse un usage approprié des fonds que les États Membres lui ont confiés. Les ressources humaines sont l'un des principaux atouts de l'ONU. Les dépenses de personnel représentent une part importante des dépenses de l'Organisation. Compte tenu de l'ampleur et de l'intérêt des services fournis par l'ONU, notamment sur le terrain, les politiques et procédures du Secrétariat doivent être modernes et efficaces. À l'heure actuelle, des difficultés de taille, d'ordre structurel, entravent la bonne gestion des ressources humaines, auxquelles s'ajoutent d'autres problèmes concernant l'élaboration, l'application et l'évaluation des politiques. L'Organisation a besoin d'un système de gestion des ressources humaines moderne, souple, efficace et efficient, à l'intérieur duquel les responsabilités sont clairement définies, afin d'éviter les doubles emplois et le gaspillage des ressources, mais aussi de promouvoir la transparence, l'équité et l'excellence.

14. En ce qui concerne les règles encadrant les conditions de voyage en avion, dans le droit fil des politiques d'austérité adoptées par les gouvernements, et dans un souci de budgétisation responsable et de responsabilité vis-à-vis du contribuable, il convient de supprimer le droit au voyage en première classe dans tous les cas. Le Secrétariat doit continuer d'appliquer les recommandations visant à rationaliser l'achat de billets d'avion, à optimiser l'utilisation des technologies de communication et à réaliser des économies, compte tenu notamment de l'expérience acquise durant la pandémie concernant le recours aux réunions virtuelles et au télétravail.

15. Modifier le Statut et Règlement du personnel est un travail complexe qui soulève des questions d'ordre tant normatif qu'opérationnel. Les modifications à apporter doivent être conformes au mandat que les États Membres ont assigné au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour assurer la parité des sexes au Secrétariat. La délégation mexicaine salue les progrès réalisés jusqu'à présent dans ce domaine. Une organisation qui favorise l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doit chercher à assurer l'équilibre entre les

sexes au sein de son personnel, en particulier au niveau de la direction.

16. En outre, la délégation étudiera avec le plus grand soin les conditions d'emploi et la rémunération des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat, à savoir les membres de la Cour internationale de Justice et le Président et les juges du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux, ainsi que les prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil des droits de l'homme, le régime commun des Nations Unies, le rapport du Corps commun d'inspection pour 2020 et le programme de travail de 2021 (A/75/34).

17. **M. Cheng Lie** (Chine) dit que l'année 2021 sera déterminante pour la lutte contre la COVID-19 et la promotion du relèvement économique. En tant que plateforme principale de gouvernance mondiale, l'Organisation des Nations Unies assume des responsabilités plus importantes que jamais. En sa qualité de commission chargée des programmes, du budget, de la gestion et des ressources humaines, la Cinquième Commission a un rôle déterminant à jouer pour ce qui est de soutenir les activités de l'Organisation. La Commission doit agir dans le strict respect de la Charte et du mandat qui lui a été confié par l'Assemblée générale et respecter le règlement intérieur de l'Assemblée. Elle doit adapter ses méthodes de travail pour faire face aux difficultés liées à la pandémie et s'efforcer de renforcer son efficacité et son efficacie. Tous les rapports doivent être publiés dans les meilleurs délais.

18. La délégation chinoise accorde une grande importance à la gestion des ressources humaines. Lors de ses deux dernières sessions, la Commission n'est pas parvenue à adopter de résolution sur cette question, et n'a donc pas fourni au Secrétariat les orientations nécessaires. En ce qui concerne la représentation géographique, le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés est encore élevé. Le Secrétariat doit cesser de traiter des questions accessoires et se concentrer sur la nécessité de prendre des mesures efficaces et d'élaborer des programmes spécifiques afin d'améliorer la représentation géographique, en particulier pour les pays en développement.

19. La délégation chinoise appuie les efforts déployés par le Secrétariat pour renforcer le respect du principe de responsabilité, la gestion d'ensemble de l'exécution du budget, ainsi que l'amélioration des dispositifs de contrôle interne à l'appui de la réforme de gestion. Il convient de rénover correctement et de manière

méthodique les installations de conférence de l'Office des Nations Unies à Nairobi en s'appuyant sur une analyse complète et une méthode de gestion rationnelle. Le Corps commun d'inspection doit s'efforcer de renforcer en permanence le contrôle externe de l'Organisation.

20. **M. Kimura** (Japon) indique que, pendant la première partie de la reprise de la soixante-quinzième session, la Commission examinera un certain nombre de questions importantes, parmi lesquelles le principe de responsabilité, les questions de compétence au regard du régime commun des Nations Unies, les règles encadrant les conditions de voyage en avion et la gestion des ressources humaines. Cela fait plusieurs années que la Commission n'a pas adopté de résolution relative à la gestion des ressources humaines. La délégation japonaise entend collaborer de manière constructive avec tous les partenaires sur ces questions, à l'appui du programme de réforme du Secrétaire général et des objectifs fixés par les États Membres.

21. Les arrêts du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur l'indemnité de poste pour Genève ont eu des répercussions notables sur la stabilité et la cohérence du régime commun des Nations Unies. La question des compétences au regard du régime commun est un facteur déterminant pour garantir l'équité des conditions d'emploi du personnel de l'ONU au niveau interinstitutionnel. Le Secrétaire général a proposé un large éventail de solutions que la délégation japonaise examinera attentivement du point de vue de la stabilité du régime commun et des dispositions judiciaires relatives aux conditions d'emploi.

22. En ce qui concerne les règles encadrant les conditions de voyage en avion, l'adoption d'un seuil unique rendrait les déplacements plus simples, plus efficaces et plus rentables. Il convient d'employer plus fréquemment les méthodes de travail adoptées dans le cadre de la pandémie, y compris le recours aux réunions virtuelles et au télétravail. Bien que la Commission ne soit pas saisie de la question de la gouvernance du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lors de la première partie de la reprise de la soixante-quinzième session, la délégation japonaise tient à saluer le rapport d'activité du Comité sur la question, et attend avec intérêt de recevoir, durant la partie principale de la soixante-seizième session, des plans de réforme concrets visant à améliorer les résultats du Comité.

23. **M. Mmalane** (Botswana) indique que sa délégation accorde une grande importance à la gestion des ressources humaines et demande depuis longtemps

que des mesures soient prises pour garantir une représentation géographique équitable, améliorer la gestion de la performance et remédier aux imperfections de la procédure de sélection du personnel. Des mesures novatrices doivent être prises pour veiller à ce que davantage de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés soient recrutés. Il convient à cet égard de gérer efficacement le programme Jeunes administrateurs, le Programme des administrateurs et administratrices auxiliaires, le programme des Volontaires des Nations Unies et le programme de stages de l'Organisation des Nations Unies.

24. Étant le seul organe de contrôle externe indépendant du système des Nations Unies habilité à mener des évaluations, des inspections et des enquêtes, le Corps commun d'inspection a un rôle d'agent du changement à l'échelle du système. La délégation du Botswana participera activement aux délibérations de la Commission sur les travaux du Corps commun d'inspection, en particulier sur le taux de recommandations acceptées qui ont été appliquées. La délégation participera également aux discussions de la Commission sur les prévisions budgétaires révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil des droits de l'homme, la subvention accordée au Tribunal spécial pour le Liban, le régime commun des Nations Unies, les travaux de construction et la gestion des biens immobiliers à l'Office des Nations Unies à Nairobi et les progrès accomplis dans la mise en place d'un dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'ONU. La promotion d'une culture de la responsabilité est essentielle pour garantir une main-d'œuvre plus prudente, efficace et compétente qui soit animée par les principes de l'intégrité et du dévouement au service de l'humanité.

25. **M^{me} Jun Ji Sun** (République de Corée) dit que sa délégation accorde une grande importance aux efforts de réforme de l'administration déployés par le Secrétaire général. La gestion des ressources humaines est un élément fondamental à l'efficacité et à l'efficacité des opérations, et il est donc regrettable que la Commission n'ait pas été en mesure de fournir au Secrétariat des orientations sur la gestion des ressources humaines au cours des dernières sessions. La délégation de la République de Corée se réjouit de collaborer avec toutes les parties en vue de parvenir à un consensus qui permettra de renforcer les principes de responsabilité, de justice et d'équité. Accueillant avec satisfaction le dixième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité, la représentante estime qu'un calendrier de mise en œuvre des mesures doit être fixé afin d'instaurer une culture de la responsabilité, qui

constitue la pierre angulaire de la réforme de l'administration. Les réformes de gestion menées par le Secrétaire général ont contribué à l'efficacité de la riposte de l'Organisation à la pandémie de COVID-19, et la délégation de la République de Corée espère recenser d'autres domaines de la gestion des ressources humaines dans lesquels les enseignements tirés de la crise sanitaire pourraient être appliqués.

26. Un cadre opérationnel cohérent, tenant compte de la réalité sur le terrain, est essentiel au bon fonctionnement de l'Organisation. Par conséquent, la délégation de la République de Corée espère qu'un consensus sera trouvé sur les modifications à apporter au Statut et Règlement du personnel au cours de la présente session. En remédiant aux incohérences dans l'application des décisions de la Commission de la fonction publique internationale, l'Organisation montrerait que ses activités peuvent être cohérentes dans l'ensemble des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies. Enfin, en ce qui concerne les règles encadrant les conditions de voyage en avion, il faut faire preuve de la plus grande discipline quant à l'utilisation de l'argent des contribuables. La délégation de la République de Corée espère donc qu'une solution optimale sera trouvée afin de garantir à la fois le respect du mandat et un bon rapport coût-efficacité.

27. **M. Koba** (Indonésie) dit que la Commission a la lourde responsabilité de garantir le fonctionnement et le financement adéquats de l'Organisation à un moment où celle-ci joue un rôle déterminant pour relever de nombreux défis mondiaux, parmi lesquels la pandémie de COVID-19. Sa délégation soutient résolument les principes de justice, d'efficacité et de transparence de l'Organisation. Les problématiques administrative et budgétaire sont déterminantes pour le bon fonctionnement de l'Organisation et la qualité des résultats qu'elle obtient. La Commission doit améliorer ses méthodes de travail et mener ses négociations de manière plus productive. L'intervenant encourage toutes les délégations à contribuer aux négociations de manière constructive et dans un esprit de compromis pour parvenir à un consensus.

28. **M. Espinosa Cañizares** (Équateur) estime que les ressources humaines de l'Organisation sont son plus grand atout. L'ONU a besoin d'un système de gestion des ressources humaines qui favorise l'excellence, la formation, l'apprentissage et l'utilisation efficace des ressources, dans le prolongement des efforts déployés pour améliorer la souplesse, l'efficacité, l'efficience, la transparence et le respect du principe de responsabilité de l'Organisation.

29. La délégation équatorienne accueille avec satisfaction les travaux du Corps commun d'inspection, en particulier son examen de la gestion et de l'administration de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) (JIU/REP/2020/4). Selon le Corps commun d'inspection, la CEPALC reste à l'écoute des besoins régionaux, en fournissant un soutien et des services précieux aux pays de la région dans des domaines clés tels que la mise en œuvre et le suivi du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et la lutte contre la pandémie, y compris au moyen de la création d'un observatoire de la COVID-19 pour mener des analyses, formuler des recommandations de politique générale et renforcer les capacités afin de faire face aux répercussions économiques de la pandémie. La délégation équatorienne attend avec intérêt l'examen de la gestion et de l'administration du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) qui sera mené par le Corps commun d'inspection en 2021. ONU-Habitat, qui joue un rôle crucial dans la coordination des aspects liés à l'urbanisation et aux établissements humains durables, est chargé de l'exécution, du suivi et de l'examen du Nouveau Programme pour les villes, adopté lors de la Conférence des Nations Unies sur le logement et le développement urbain durable (Habitat III) tenue à Quito en octobre 2016.

30. En outre, la délégation équatorienne s'intéressera de près aux délibérations de la Commission sur les installations des services de conférence de l'Office des Nations Unies à Nairobi, les programmes de stages à l'échelle du système des Nations Unies, le régime de pensions pour les membres de la Cour internationale de Justice et le Président et les juges du Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux, et les règles encadrant les conditions de voyage en avion.

31. **M. Croker** (Royaume-Uni) dit que sa délégation espère que le Comité consultatif élargi continuera de fournir à la Cinquième Commission des conseils opportuns, techniques et fondés sur des preuves pour éclairer ses délibérations. La manière dont l'Organisation a fait face aux défis sans précédent auxquels elle a été confrontée en 2020 a été possible grâce aux réformes conçues et autorisées par la Cinquième Commission ces dernières années. La première partie de la reprise de la soixante-quinzième session est l'occasion de prendre des décisions qui permettront de s'assurer que l'Organisation est équipée pour faire face aux défis actuels et futurs. L'année 2020 nous a rappelé à tous à quel point il était important de se préparer à l'imprévu.

32. Les ressources humaines sont l'atout le plus précieux de l'ONU. Il incombe à la Commission de fournir aux membres du personnel un cadre dans lequel ils puissent s'épanouir et s'acquitter des mandats qui leur ont été confiés. Renforcer le cadre de gestion des ressources humaines de l'Organisation permettra de garantir la modernité, la souplesse, la mobilité et la diversité du personnel, ce qui est particulièrement important étant donné que l'ONU tente de reconstruire en mieux après la pandémie. Il faut offrir aux membres du personnel la possibilité de développer leurs compétences et d'évoluer dans leur carrière en adoptant une approche moderne de la mobilité, de la formation et de la gestion efficace des performances. Pour obtenir des résultats de qualité, l'Organisation doit veiller à ce que son personnel soit bien formé, motivé et se trouve au bon endroit et au bon moment, ainsi que favoriser une culture de respect, de bien-être et d'inclusion, dans laquelle tous les membres du personnel se sentent valorisés et où la diversité soit célébrée. La délégation du Royaume-Uni espère donc que la Commission parviendra à un consensus sur les propositions du Secrétaire général visant à renforcer le cadre de gestion des ressources humaines de l'Organisation.

33. Les militaires et le personnel de police détachés, qui apportent une expérience et des compétences indispensables à l'Organisation des Nations Unies pour exécuter ses mandats les plus essentiels, doivent pouvoir exécuter leurs tâches sans risque ni préoccupation quant à leur situation. Cette question touche des États Membres issus de plusieurs régions, notamment ceux qui ont détaché du personnel et ceux qui souhaitent le faire à l'avenir.

34. Il est indispensable d'instaurer une culture de la responsabilité pour rendre l'ONU plus efficace. La délégation du Royaume-Uni attend avec intérêt d'examiner la mise en œuvre de plusieurs initiatives visant à améliorer le respect du principe de responsabilité ainsi que les progrès accomplis jusqu'à présent, notamment en ce qui concerne la délégation de pouvoirs, la gestion axée sur les résultats et la gestion du risque institutionnel.

35. Les nouvelles méthodes de travail adoptées en raison de la pandémie peuvent aider à faire de l'Organisation un lieu de travail plus inclusif et plus accessible et à offrir davantage de possibilités à l'ensemble du personnel. L'ONU doit continuer d'employer ces méthodes selon qu'il convient, afin d'élargir les possibilités et de réduire ses coûts et son empreinte carbone.

36. **M. Chumakov** (Fédération de Russie) indique que son intervention sera axée sur la gestion des ressources

humaines, domaine dans lequel d'importants travaux ont été accomplis en vue de la préparation de la partie actuelle de la reprise de la session. La Commission est saisie d'une cinquantaine de rapports, qui serviront de base à un projet de résolution sur la question qu'elle devra approuver. La délégation russe examinera les propositions du Secrétaire général pour savoir si elles permettront d'améliorer l'efficacité des politiques de gestion des ressources humaines et si elles répondent aux besoins de l'Organisation en ce qui concerne la dotation en effectifs qualifiés et le fonctionnement efficace du Secrétariat. L'Assemblée générale n'a pas adopté de résolution sur la gestion des ressources humaines depuis sa soixante et onzième session, et les États Membres doivent définir la marche à suivre à cet égard.

37. Les principes régissant le recrutement du personnel sont inscrits à l'Article 101 de la Charte et doivent servir de base à l'élaboration de nouvelles politiques de ressources humaines et à l'amélioration des politiques existantes. Il convient de s'employer à améliorer la représentation géographique, conformément au mandat que les États Membres ont confié à maintes reprises au Secrétaire général. La délégation russe se méfie des nouvelles approches qui n'ont pas été approuvées par les États Membres, en particulier du concept de diversité régionale. Toute mesure prise par le Secrétariat de sa propre initiative doit être conforme aux résolutions et aux décisions de l'Assemblée générale.

38. La délégation russe est préoccupée par le fait que les propositions relatives à la mobilité du personnel et au programme Jeunes administrateurs risquent de réduire les possibilités pour des candidats externes de travailler pour l'ONU. Elle examinera de près la répartition juridictionnelle des responsabilités et les critères relatifs à la diversité du personnel établis par la Commission de la fonction publique internationale. Le multilinguisme devrait être un élément important de la diversité. Le concept actualisé de la diversité qui est mentionné dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après » ne correspond pas entièrement au cadre défini par la Commission.

39. **Le Président** considère que la Commission souhaite approuver le projet de programme de travail, sachant qu'il fera l'objet d'ajustements si nécessaire, à mesure que progressera la première partie de la reprise de la session.

40. *Il en est ainsi décidé.*

Point 146 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (A/75/82, A/75/82/Corr.1, A/75/515, A/75/540, A/75/540/Add.1, A/75/591, A/75/591/Add.1, A/75/648, A/75/756, A/75/765, A/75/771, A/75/775 et A/75/776)

41. **M^{me} Pollard** (Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité), présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après » (A/75/540), dit que, dans ce rapport, le Secrétaire général met en évidence la façon dont le contexte propre à l'Organisation et le contexte plus vaste ont influencé les réformes, ainsi que la manière dont les différentes composantes des ressources humaines ont contribué à la réalisation des objectifs des réformes. L'accent est mis sur les résultats de ces réformes, plutôt que sur les contributions et les activités qu'elles ont nécessitées.

42. Les changements rapides et radicaux qui se produisent à l'échelle planétaire sont en train de remodeler les organisations et le domaine des ressources humaines, les organisations étant désormais contraintes d'évoluer afin de renforcer la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail, la mobilisation du personnel, la souplesse du personnel et la formation continue. L'Organisation doit s'assurer de la mobilité et de la capacité d'adaptation de son personnel, qui doit posséder les compétences et les connaissances nécessaires pour répondre à l'évolution du mandat de l'Organisation et aux changements de l'environnement extérieur.

43. Les liens qui existent entre l'environnement organisationnel et le système des ressources humaines du Secrétariat sont soulignés dans le rapport afin de mettre en perspective la réforme entreprise. En outre, le rapport définit les résultats stratégiques à long terme des réformes entreprises, à savoir la souplesse, la diversité et l'application du principe de responsabilité, ainsi que les progrès accomplis dans la réalisation de chaque résultat pendant la période 2019-2020. Enfin, le rapport établit la marche à suivre et fixe les priorités pour l'avenir proche.

44. Présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Une nouvelle façon d'envisager la mobilité : bâtir une Organisation agile en donnant au personnel l'occasion d'apprendre et de développer ses compétences en cours d'emploi » (A/75/540/Add.1), l'intervenante indique que, selon la nouvelle façon d'envisager la mobilité du personnel, la mobilité est définie comme un moyen grâce auquel les fonctionnaires peuvent tirer parti du grand nombre et de la diversité des tâches et des lieux

d'affectation pour acquérir et développer en permanence les compétences dont ils ont besoin pour exécuter les mandats en constante évolution de l'Organisation et ce, en apprenant et en développant leurs compétences en cours d'emploi. Le dispositif relatif à la progression des carrières repose sur le lien fondamental qui existe entre, d'une part, l'apprentissage et le développement des compétences et, d'autre part, l'épanouissement professionnel. L'idée est que la quête de résultats et l'excellence professionnelle doivent être les principales motivations du personnel de l'Organisation, d'où la nécessité d'articuler étroitement la progression de carrière à l'acquisition et au développement des compétences et à l'apprentissage.

45. Par le passé, l'accent était mis sur la mobilité géographique et fonctionnelle, tandis que le nouveau dispositif est axé sur les déplacements géographiques pour garantir l'exécution du mandat, et sur les possibilités pour le personnel d'acquérir une expérience plus vaste dans d'autres lieux d'affectation (siège et hors siège). Cette approche sera mise en œuvre progressivement, à mesure que les fonctionnaires en poste prendront leur retraite et que les nouvelles recrues rejoindront l'Organisation, les fonctionnaires en poste pouvant choisir de participer. La mise en œuvre complète de la mobilité sera une entreprise de longue haleine.

46. Présentant les rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/75/591) et « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires » (A/75/591/Add.1), l'intervenante indique que, comme suite à la demande de l'Assemblée générale, les rapports contiennent, pour la première fois, une analyse approfondie des facteurs qui entravent l'amélioration de la diversité au Secrétariat. L'analyse, qui vise à aider les États Membres et les organes délibérants à prendre de meilleures décisions concernant la gestion des ressources humaines, porte principalement sur les principales difficultés et possibilités pour ce qui est de réaliser la parité des genres et la diversité géographique – en termes de représentation géographique et de diversité régionale – compte tenu des cibles fixées dans la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et la Stratégie du Secrétariat en faveur de la diversité géographique. Des travaux sont en cours pour faire en sorte que les principales données contenues dans le rapport sur les données démographiques relatives au personnel soient accessibles aux États Membres sous forme numérique, afin de garantir un accès rapide et régulier aux

principales données démographiques et de permettre aux États Membres d'effectuer leurs propres analyses.

47. Présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 » (A/75/648), l'intervenante dit que le rapport donne un aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire et contient un résumé des cas de faute professionnelle et des informations sur les circonstances prises en compte par le Secrétaire général pour les cas pour lesquels des mesures disciplinaires ont été imposées. Le rapport fournit également des statistiques sur le nombre et le type de dossiers reçus au cours de la période considérée, ainsi que sur le traitement des affaires classées.

48. En ce qui concerne les rapports du Secrétaire général qui ont été publiés au cours des soixante-treizième et soixante-quatorzième sessions et dont la Commission est également saisie, l'intervenante indique que le Secrétariat a progressé dans nombre de réformes mentionnées dans ces rapports, dans l'objectif de mettre en place un modèle de gestion décentralisé, souple et axé sur le terrain, afin de garantir la gestion efficace et transparente des ressources humaines. Il a été proposé d'apporter des modifications au Statut et au Règlement du personnel afin de fournir aux décideurs un cadre réglementaire simplifié et aligné sur le nouveau modèle de gestion. Pour améliorer la souplesse de l'Organisation, le Secrétariat a révisé et mis à jour le référentiel de compétences, vieux de 20 ans, et refondu et harmonisé les programmes de perfectionnement des cadres aux fonctions de direction et de gestion avec le régime de délégation de pouvoirs et le modèle de leadership du système des Nations Unies. Un nouveau dispositif de valorisation des carrières est en cours d'élaboration. Celui-ci définit les principes, les procédures, les outils et les ressources qui permettront d'aider les fonctionnaires à réaliser leurs ambitions professionnelles, ainsi qu'une nouvelle approche de la gestion de la performance qui met davantage l'accent sur les responsabilités des cadres, les objectifs favorisant le travail d'équipe et les échanges permanents. La Stratégie en faveur de la diversité géographique propose l'adoption d'une approche ciblée, systématique et délibérée pour accroître cette diversité.

49. En 2018, le Secrétaire général a demandé à l'Assemblée générale de lever les obstacles empêchant les agents des services généraux et des catégories apparentées de présenter leur candidature à des postes d'administrateurs. La proposition consiste à étendre aux agents des services généraux et des catégories apparentées, ainsi qu'aux agents du Service mobile

jusqu'à la classe FS-5, l'application du principe de l'égalité de traitement de tous les candidats à des postes de la catégorie des administrateurs des classes P-2 (hors programme Jeunes administrateurs) et de la classe P-3, et à supprimer le critère de réussite au concours de passage de G à P pour le programme Jeunes administrateurs de façon à ce que les postes soumis au système des fourchettes souhaitables de classes P-1 et P-2 soient pourvus exclusivement par des candidats externes issus d'États Membres sous-représentés ou non représentés. Cette proposition permettra non seulement d'améliorer la satisfaction professionnelle mais aussi de parvenir à une représentation géographique équitable.

50. D'autres propositions en suspens pourraient avoir une incidence sur les réformes, parmi lesquelles les modifications du Statut et du Règlement du personnel (A/74/289) ; la fourniture de conseils en vue de réviser le système des fourchettes souhaitables, notamment en ce qui concerne la modification des limites inférieure et supérieure de la fourchette afin d'améliorer l'efficacité du mécanisme pour garantir la répartition géographique équitable, comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/74/82) ; et l'augmentation du plafond de rémunération des retraités, pour le faire passer de 22 000 dollars à l'équivalent de six mois de traitement de l'échelon VI de la classe P-4, tel qu'indiqué dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2017-2018 » (A/73/372/Add.1).

51. **M^{me} Armstrong** (Directrice du Bureau de la déontologie), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/75/82 et A/75/82/Corr.1), annonce que le rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 et qu'il renferme également des informations sur les activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué d'aider le Secrétaire général à renforcer le respect de la déontologie, la transparence et la responsabilité au sein de l'Organisation. L'année 2019 a été l'année la plus chargée pour le Bureau depuis sa création car il a reçu plus de 2 000 demandes de services. Le Bureau a continué de fournir des conseils sur le devoir de précaution et les meilleures pratiques en matière de vérification du respect des normes. Dans le cadre du dispositif de transparence financière, plus de 6000 déclarations ont été examinées, et le Bureau a pu compter sur un soutien budgétaire suffisant pour continuer à administrer le programme, dont le financement a été mis à rude épreuve compte tenu des problèmes de liquidités auxquels l'Organisation est

confrontée. Au total, 73 % des fonctionnaires de rang supérieur ont participé à l'initiative de déclaration publique volontaire. En ce qui concerne les activités d'information, quelque 32 000 personnes ont participé au dialogue en cascade de 2019 facilité par le Bureau, qui avait pour thème « Conflits d'intérêts : pourquoi s'en préoccuper ? ».

52. Dans le cadre de la politique en matière de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, le Bureau de la déontologie a reçu plus de 200 demandes. Le Bureau a répondu à 12 communications aux fins de mesures de prévention à la demande du Bureau des services de contrôle interne. Il a en outre procédé à des examens préliminaires concernant 44 demandes et estimé qu'il y avait une présomption sérieuse de représailles dans 12 d'entre elles ; après enquête, l'existence de représailles a été confirmée pour trois plaintes. Pour garantir la cohérence dans l'application des normes de déontologie, le Bureau de la déontologie a participé à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

53. Comme l'a demandé l'Assemblée générale, et afin de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général a proposé, dans son dernier rapport (A/73/89), trois mesures soumises à l'approbation de l'Assemblée : la soumission directe du rapport annuel du Bureau à l'Assemblée, sans passer par le Cabinet du Secrétaire général ; le renforcement du respect du principe de responsabilité par le Bureau de la déontologie au moyen de la création d'une filière permettant de faire remonter l'information au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit et de la création d'un rôle consultatif pour le Comité sur les questions concernant le Secrétaire général, y compris les allégations de conflit d'intérêts ; et le reclassement du ou de la Chef du Bureau au rang de Sous-Secrétaire général(e) dès que la prochaine personne à occuper ce poste sera nommée. Le Secrétaire général a également proposé trois mesures supplémentaires pour que l'assemblée générale en prenne note, portant sur la limitation du nombre des mandats successifs, la sécurité des droits fonciers et les restrictions en matière de rengagement du ou de la Chef du Bureau. Les avantages de ces propositions sont soulignés dans le rapport.

54. Comme indiqué par le Secrétaire général dans son dernier rapport sur les activités du Bureau de la déontologie (A/71/334), dans un cadre d'action marqué par une complexité croissante, l'ONU fait face à des défis nouveaux et de plus en plus nombreux, qui exigent que les membres de la fonction publique internationale qui travaillent au service de l'Organisation soient à la

hauteur de ses objectifs. Pour l'avenir, le Bureau doit renforcer son indépendance. Un rappel des services offerts au public aidera à mobiliser le personnel pour qu'il réaffirme son attachement à la philosophie et aux objectifs de l'ONU.

55. **M. Bachar Bong** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après » (A/75/765), dit que dans son rapport correspondant (A/75/540), le Secrétaire général présente des éléments nouveaux qui ne figuraient pas dans son précédent rapport (A/73/372), tels que la définition du concept de diversité géographique et la nouvelle stratégie correspondante ainsi que la définition du concept de personnel divers au sein de l'Organisation. Étant donné que le résultat escompté de la réforme relatif à la diversité, tel qu'il est présenté dans le dernier rapport du Secrétaire général, n'est pas d'une mesure entièrement conforme à ce que l'Assemblée a approuvé dans sa résolution 73/273, le Comité consultatif estime que des éclaircissements devraient être donnés à l'Assemblée. En ce qui concerne les indicateurs clefs de performance pour les fonctionnaires de rang supérieur, en 2018, seuls deux départements et bureaux sur 23 ont atteint l'objectif fixé, à savoir accorder 50 % des nominations à des candidat(e)s originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés sur le plan géographique. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée demande au Secrétaire général de fournir, dans ses rapports sur la composition du Secrétariat, pour chaque entité, des informations annuelles sur la réalisation des objectifs assorties de données comparatives.

56. Présentant le rapport du Comité consultatif sur la mobilité du personnel (A/75/756), l'intervenant indique que le Comité soutient la mobilité du personnel et salue les efforts déployés par le Secrétaire général en vue de tenir compte des enseignements tirés des expériences précédentes. Le Secrétaire général devrait communiquer des informations plus claires et actualisées sur l'état actuel du dispositif de mobilité approuvé, dont la mise en œuvre a été suspendue en 2017. Certains éléments majeurs de la nouvelle approche ne sont toujours pas définis ou nécessitent une analyse plus approfondie et des explications plus précises, notamment en ce qui concerne leurs effets sur le recrutement de candidats externes, leurs incidences financières et l'application du principe de responsabilité. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale demande au Secrétaire général de soumettre, pour examen et

approbation, un rapport détaillé à l'Assemblée pendant la partie principale de sa soixante-seizième session. Le Comité des commissaires aux comptes devrait exercer un contrôle sur le dispositif et rendre compte de ses constatations dans ses rapports annuels à l'Assemblée générale. La nouvelle approche s'appliquera uniquement aux postes pourvus, mais elle aura une incidence sur le recrutement de candidats externes, étant donné que certains membres du personnel choisiront progressivement la mobilité et qu'un plus grand nombre de postes seront intégrés aux viviers, au lieu d'être publiés. Le Comité consultatif recommande donc au Secrétaire général d'approfondir l'analyse de cette question afin de veiller au respect intégral du principe de non-discrimination concernant le recrutement de candidats externes.

57. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/75/775), l'orateur dit que le Comité consultatif salue les efforts déployés pour présenter des données analytiques et repérer les tendances et les difficultés nouvelles ou persistantes. La proposition consistant à établir un rapport tous les deux ans et non plus tous les ans n'est pas justifiée. En ce qui concerne le recrutement du personnel, il faut redoubler d'efforts pour tenir dûment compte des principes consacrés à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, y compris le principe de la répartition géographique équitable. En ce qui concerne la stratégie de transformation des postes soumis à recrutement international en postes soumis à recrutement national, le Comité consultatif attend avec intérêt la publication de directives à ce sujet et espère que davantage d'efforts seront faits pour transformer ces postes, conformément aux résolutions de l'Assemblée générale.

58. Le Comité consultatif compte que des données statistiques détaillées et désagrégées sur les nominations « internes » et « externes » seront présentées dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat et que des orientations plus claires sur les types d'engagement (interne ou externe), les engagements initiaux et les reconductions de fonctions seront énoncées dans la stratégie globale des ressources humaines affinée. En ce qui concerne le vieillissement du personnel et le rajeunissement du Secrétariat, le Comité consultatif compte qu'un plus grand nombre de postes aux classes les moins élevées figureront dans les futurs projets de budget et que des informations sur la stratégie de rajeunissement et les prochains départs à la retraite seront fournis dans le prochain rapport sur la gestion des ressources humaines. Le Comité consultatif souligne qu'il reste nécessaire de surveiller le nombre excessif de postes aux échelons supérieurs de l'Organisation et de

veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de poste de rang élevé soit précédée d'un examen approfondi des fonctions et structures existantes.

59. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires » ([A/75/771](#)), l'orateur dit que le Comité consultatif est préoccupé par le recours continu au personnel retraité, qui va à l'encontre de la nécessité de rajeunir le Secrétariat, et qu'il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de réduire le recours aux fonctionnaires retraités afin d'améliorer la planification de la relève. Le Comité consultatif est également préoccupé par le recours continu à un nombre important de consultants et de vacataires pour des périodes contractuelles prolongées. Le Secrétariat doit s'efforcer de s'appuyer sur les connaissances et les compétences internes. Il convient de présenter des informations sur les possibilités de réduction du nombre de consultants et de vacataires dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines, de même que des solutions de rechange en matière de renforcement des capacités à long terme.

60. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour renforcer le vivier de futurs candidats au programme de stages, et d'attirer un plus grand nombre de candidats et en particulier de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés et de pays en développement, en tirant également parti des possibilités de télétravail. Il convient par ailleurs de redoubler d'efforts pour assurer une représentation plus équilibrée des genres dans toutes les catégories de personnel fourni à titre gracieux au Secrétariat, y compris dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et compte dûment tenu d'une représentation géographique équitable.

61. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 » ([A/75/776](#)), l'intervenant indique que le Comité consultatif prend note de l'augmentation du délai moyen de traitement des affaires et recommande que l'Assemblée générale demande au Secrétaire général de procéder à une nouvelle évaluation des causes de cette augmentation et de trouver des solutions pour accélérer le règlement des affaires. Le Secrétaire général doit redoubler d'efforts pour recouvrer intégralement les sommes correspondant aux pertes résultant de fautes

commises par des fonctionnaires. En ce qui concerne les affaires impliquant des membres du personnel exerçant des fonctions d'encadrement, une plus grande transparence associée à une application plus rigoureuse du principe de responsabilité et au renforcement des protections pour les membres du personnel qui portent plainte est nécessaire pour créer un environnement plus harmonieux. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de fournir des informations plus détaillées sur le sujet et de proposer des mesures visant à remédier au problème dans son prochain rapport.

62. Présentant le rapport du Comité consultatif sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/75/515](#)), l'intervenant dit que le Comité se félicite de l'augmentation générale de la participation à l'initiative de déclaration publique volontaire. Le Comité compte que le Secrétaire général prendra toutes les mesures nécessaires pour traiter les conflits d'intérêts potentiels de sorte que le principe de responsabilité soit appliqué et encouragera les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public un récapitulatif de leurs avoirs lors des prochains cycles.

63. En ce qui concerne la présentation du rapport annuel du Bureau de la déontologie directement à l'Assemblée générale et la création d'une filière permettant de faire remonter l'information au Comité consultatif indépendamment pour les questions d'audit, toute modification visant à donner plus de poids au Bureau ou tout changement concernant le rattachement hiérarchique et la structure de gouvernance du Bureau pourraient avoir des conséquences sur le Secrétariat et sur l'Organisation dans son ensemble. Si le Secrétaire général souhaite faire une proposition dûment justifiée en vue de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, il devra élaborer un rapport détaillé qui abordera des questions telles que la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau, ainsi que les incidences sur les autres bureaux du Secrétariat, y compris sur les entités de contrôle, et sur les fonds et programmes des Nations Unies. La proposition consistant à reclasser le poste D-2 [directeur(trice)] de chef du Bureau de la déontologie pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e) n'est pas justifiée étant donné que la crédibilité du Bureau ne réside pas dans la classe du poste de chef du Bureau mais plutôt dans le mandat et les fonctions du Bureau.

64. **Le Président**, conformément à la résolution [35/213](#) de l'Assemblée générale, invite une représentante du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies à faire une déclaration.

65. **M^{me} Nemeth** (Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies) explique que, bien que les membres du personnel aient fait tout leur possible pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation l'année dernière, leur santé mentale est mise à rude épreuve par la pandémie de COVID-19. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) demande à l'Assemblée générale d'appuyer les efforts tendant à renforcer les capacités en matière de santé mentale et de santé et de sécurité au travail.

66. Le CCASIP partage les préoccupations du Comité consultatif quant à la stratégie en matière de ressources humaines, qui ne fournit pas de détails sur la manière dont les aspirations de haut niveau qui y sont mentionnées seront réalisées. Il est regrettable que les syndicats du personnel n'aient pas été consultés au sujet de la stratégie globale des ressources humaines pour 2019-2021 ni pour la période suivante. La nouvelle stratégie ne bénéficiera donc pas d'un soutien ni d'une contribution significatifs de la part du personnel. Le CCASIP espère qu'il sera remédié à cette situation.

67. Les syndicats du personnel partagent également les préoccupations du Comité consultatif quant à la proposition relative à la mobilité du personnel et à l'absence de données justifiant cette proposition. Dans son rapport sur le sujet (A/75/756), le Comité consultatif a indiqué que les représentants et représentantes du personnel étaient dans l'ensemble favorables à la nouvelle approche, mais cela est un peu exagéré. Il n'a été possible d'obtenir un rapport final du Comité Administration-personnel qu'après que l'administration a ignoré les préoccupations du personnel concernant cinq éléments clefs de la proposition.

68. Les membres du personnel ont indiqué que le manque de confiance dans le système et la peur des représailles étaient les principaux obstacles au signalement des manquements. Le harcèlement et l'abus de pouvoir demeurent préoccupants. Des mesures simples pourraient être prises pour améliorer la situation, notamment l'anonymisation des cas dans le système de justice formel et l'adoption d'une politique de tolérance zéro en matière de représailles. L'Assemblée générale devrait également continuer de faire pression pour que le principe de responsabilité soit véritablement respecté dans ce domaine.

69. Si la plupart des modifications proposées au Statut et au Règlement du personnel ont fait l'objet de discussions avec les représentants et représentantes du personnel, certaines ont été intégrées sans consultation, notamment l'ajout à la disposition 4.13 d) qui limiterait

la compétence du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies d'accorder des mesures conservatoires. Le CCASIP prie l'Assemblée générale de rejeter cette modification ou de demander au Secrétaire général de consulter les représentants et représentantes du personnel à ce sujet.

70. Le CCASIP appuie pleinement la proposition du Secrétaire général tendant à autoriser tous les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées et les agent(e)s du Service mobile des classes F-1 à F-5 à présenter leur candidature à des postes de la catégorie des administrateurs, jusqu'à la classe P-3. Le CCASIP exhorte les États Membres à supprimer le concours de passage de G à P, qui constitue un critère obsolète et infructueux. En ce qui concerne le programme Jeunes administrateurs, les difficultés rencontrées sont notamment la stagnation des carrières à la classe P-2, le pourcentage élevé de démissions de membres du personnel des classes P-2 et P-3, la faible proportion de postes de débutant de classe P-2, et la lenteur du processus d'affectation des candidats retenus.

71. **M. Diallo** (Guinée), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que, alors qu'elle doit faire face à la situation sans précédent découlant de la pandémie de COVID-19, l'Organisation des Nations Unies s'emploie à coordonner les efforts mondiaux dans des domaines tels que la lutte contre la pauvreté, le règlement des conflits, la prise en charge des réfugiés, les enfants vulnérables, les femmes et les questions relatives au genre, la lutte contre la faim, les questions environnementales et l'amélioration du bien-être économique et du commerce international. L'appréciation du Groupe pour le dévouement et le sacrifice des membres du personnel se reflète dans la grande importance qu'il accorde à la gestion des ressources humaines et aux questions connexes dans l'ensemble du système des Nations Unies, en particulier dans le contexte de la pandémie, qui exige une coordination à l'échelle du système dans des domaines tels que les droits à prestations, les aménagement des modalités de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin d'assurer la continuité des opérations. Le personnel doit mettre en œuvre les mandats de l'Organisation dans un environnement fondé sur des règles qui illustre la diversité, la flexibilité et le dynamisme et qui les motive et les aide à ne ménager aucun effort au service de la planète.

72. La réforme de la gestion des ressources humaines est essentielle à la réforme globale de l'Organisation. Le Groupe salue les progrès accomplis, en particulier pour ce qui est de rationaliser les règles et les politiques et de faire évoluer les conditions d'emploi. Il se félicite également des activités entreprises pour renforcer les

mesures internes de lutte contre la corruption et créer un environnement sûr pour les fonctionnaires qui dénoncent des manquements, ainsi que pour prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles ou le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

73. L'ONU doit pouvoir compter sur des effectifs internationaux et talentueux caractérisés par la diversité géographique et l'équilibre entre les genres, qui soient véritablement représentatifs de tous les peuples au service desquels œuvre l'Organisation. Les principes de la représentation géographique équitable et de la parité des sexes sont fondamentaux pour y parvenir.

74. Le Groupe est préoccupé par la représentation géographique déséquilibrée au sein du Secrétariat, d'autant plus qu'il est fait référence, à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, à l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Ce principe est essentiel pour garantir le caractère international de l'Organisation et faire en sorte qu'elle représente tous ses États Membres. Le Secrétaire général doit redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation géographique équitable au sein du personnel de l'Organisation, en particulier aux échelons supérieurs. Une attention particulière doit être accordée à la représentation des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police. Le Groupe est également prêt à participer aux négociations sur l'amélioration du système des fourchettes souhaitables. Les États Membres ne devraient pas hésiter à adopter des changements qui feront progresser l'Organisation.

75. Le Groupe se félicite de l'augmentation du nombre de femmes, qui représentent 38,4 % de l'ensemble du personnel du Secrétariat. Il note toutefois que la proportion de femmes occupant des postes de haut niveau est encore inférieure à 50 %. Malheureusement, la proportion de femmes ressortissantes de pays en développement à ces postes est anormalement faible.

76. Le Groupe est préoccupé par l'augmentation de l'âge moyen du personnel du Secrétariat et par la diminution du nombre de postes de débutants, en particulier aux classes P-1 et P-2. Cette situation freine la capacité à atteindre divers objectifs importants en termes de ressources humaines, notamment le rajeunissement des effectifs de l'Organisation et le recrutement de jeunes talents issus des différentes régions du monde, en particulier des États Membres en développement sous-représentés ou non représentés.

77. Les compétences linguistiques sont un élément important de la procédure de sélection du personnel ; aussi la parité des deux langues de travail du Secrétariat doit être respectée et, lors du recrutement, il convient de prendre dûment en considération la bonne connaissance

des langues officielles parlées dans les lieux d'affectation. Le Groupe est préoccupé par le manque d'efficacité des efforts déployés pour atteindre les candidats potentiels des pays non représentés et sous-représentés, en particulier des pays en développement.

78. **M. Teo** (Singapour), s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), déclare que les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation doivent évoluer en parallèle avec la réforme en cours des Nations Unies, afin de faire progresser ces changements plutôt que de les freiner. Il est regrettable que la Commission n'ait pas pu parvenir à des conclusions satisfaisantes sur les principales questions politiques lors de ses précédentes sessions ; aussi faut-il espérer que ces questions seront résolues lors de la présente session.

79. Un personnel dont la composition reflète le caractère international de l'Organisation permettrait d'élargir l'éventail de points de vue et de compétences disponibles, ainsi que l'efficacité de l'exécution des mandats. L'Association se félicite de la Stratégie en faveur de la diversité géographique mais rappelle que le principe de la représentation géographique équitable ne doit pas être remis en cause par des concepts plus larges, tels que la diversité régionale. La représentation géographique équitable doit bénéficier d'un niveau d'attention similaire à celui de la parité femmes-hommes, en particulier aux échelons supérieurs.

80. Le Secrétaire général devrait améliorer les méthodes de recrutement afin de rajeunir le Secrétariat et de lutter contre le vieillissement du personnel. L'ASEAN salue les efforts qui ont été déployés, tels que la création d'une plateforme d'examen en ligne, qui a amélioré l'accessibilité des offres d'emploi. Ces plateformes jouent un rôle d'autant plus important dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Il faut toutefois redoubler d'efforts pour garantir l'égalité des chances pour les candidats des pays en développement. Afin de mieux appliquer le principe de responsabilité, le Secrétaire général devrait faire régulièrement rapport à l'Assemblée générale sur les améliorations concrètes de la représentation géographique. Dans le cadre de ces mises à jour régulières, le Secrétaire général devrait présenter une analyse des causes profondes de la non-représentation et de la sous-représentation des pays en développement et proposer des mesures pour y remédier.

81. La formation et la valorisation continues du personnel sont la pierre angulaire d'une organisation durable. Malgré les problèmes de liquidité auxquels l'Organisation se heurte, les dépenses au titre de la formation ne doivent pas être reportées pour réaliser des

économies à court terme car cela risquerait de nuire à l'exécution du mandat à long terme. Les capacités internes doivent être développées et renforcées. Le Secrétaire général doit continuer d'investir dans la formation et la valorisation du personnel, qui sont des aspects importants de la gestion des ressources humaines.

82. **M. Fifield** (Australie), s'exprimant également au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, déclare que l'atout le plus précieux de l'Organisation est son personnel. Les trois délégations sont conscientes des conditions de travail difficiles liées à la pandémie de COVID-19 et apprécient les efforts déployés par l'Organisation pour adapter ses méthodes de travail et donner la priorité au bien-être du personnel. Aujourd'hui plus que jamais, afin de remplir les mandats ambitieux de l'Organisation, il est important de pouvoir compter sur un personnel compétent et diversifié, qui reflète la parité femmes-hommes, qui soit composé de personnes motivées et qui applique les normes les plus élevées de professionnalisme, d'intégrité et d'efficacité. Les trois délégations continuent de soutenir les efforts de réforme du Secrétaire général, dont la gestion des ressources humaines est un élément essentiel. Elles se félicitent de l'émergence d'une culture plus collaborative à la suite des réformes et souhaitent que les Nations Unies soient plus efficaces pour les populations qu'elles servent dans le monde entier.

83. La gestion des ressources humaines est un point essentiel de l'ordre du jour et englobe des éléments très divers. La Commission devrait s'efforcer de parvenir à un résultat pour chaque rapport dont elle est saisie, y compris pour les rapports des sessions précédentes sur lesquels une décision reste en suspens, et de donner des orientations claires au Secrétaire général, ainsi que des conseils sur les futurs rapports établis au titre de ce point de l'ordre du jour. Malheureusement, la Commission n'a pas été en mesure de parvenir à un consensus sur la gestion des ressources humaines lors des soixante-treizième et soixante-quatorzième sessions de l'Assemblée générale. Elle doit impérativement faire mieux, et les trois délégations sont déterminées à obtenir un résultat positif lors de la présente session.

84. **M. Camelli** (Observateur de l'Union européenne), prenant également la parole au nom de l'Albanie, de l'Andorre, de la Macédoine du Nord, du Monténégro, de la Serbie et de la Turquie (pays candidats), du pays du processus de stabilisation et d'association (Bosnie-Herzégovine), ainsi que de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que les ressources humaines sont la pierre angulaire de la réforme de la gestion engagée par le Secrétaire général, qui devrait

pleinement utiliser la prérogative que lui confère la Charte des Nations Unies à cet égard. La mise en place d'un système de gestion des ressources humaines plus moderne et plus efficace et d'une culture institutionnelle fondée sur les résultats et sur l'exécution des mandats sont essentiels pour appuyer les efforts de modernisation de l'Organisation.

85. Cette action doit permettre de rendre l'Organisation plus souple et d'améliorer sa capacité à relever les défis auxquels elle est confrontée. L'Union européenne soutient la stratégie mondiale de gestion des ressources humaines, qui vise à encourager une gestion stratégique du personnel et une acquisition proactive des talents ainsi qu'à transformer la culture institutionnelle. Le personnel de l'Organisation doit continuer d'incarner les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité, comme le prévoit l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Il doit toutefois refléter la diversité des Membres de l'Organisation, y compris sur les plans de la représentation géographique, des genres et des compétences.

86. Les États membres de l'Union européenne saluent les progrès accomplis en matière de parité femmes-hommes au sein du personnel de l'Organisation, en particulier au sein des cadres supérieurs et des coordonnateurs et coordonnatrices résidents. Des efforts à l'échelle du système doivent être déployés à tous les niveaux, y compris dans les missions sur le terrain, où les écarts de représentation entre hommes et femmes sont les plus évidents.

87. Il est urgent de rajeunir l'Organisation, d'acquérir de nouveaux talents et de revoir l'approche adoptée concernant les stages. Le multilinguisme est également d'une importance capitale pour les Nations Unies, et la diversité linguistique doit être prise en compte de manière adéquate dans la gestion des ressources humaines. L'Union européenne se félicite de l'importance que le Secrétaire général accorde au fait d'élargir ce qu'on entend par diversité sur le lieu de travail et soutient la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap.

88. Un dispositif de mobilité efficace au Siège de l'Organisation et sur le terrain est essentiel à l'Organisation ; cela servirait les intérêts du personnel et faciliterait la mise en œuvre efficace des mandats. L'Union européenne se félicite de la nouvelle façon d'envisager la mobilité, qui permet aux fonctionnaires de tirer parti du grand nombre et de la diversité des tâches et des lieux d'affectation du Secrétariat de l'ONU pour acquérir et développer en permanence des compétences, en apprenant et en développant leurs compétences en cours d'emploi. La formation est

essentielle pour que l'Organisation et son personnel puissent s'adapter à la complexité de l'environnement de travail actuel. Le renforcement de la mobilité, des possibilités de formation continue pour le personnel et les cadres et une transition plus douce vers la catégorie des administrateurs pour les fonctionnaires des autres catégories sont nécessaires pour donner aux membres du personnel une chance d'élargir leur expérience et de développer leur carrière au maximum.

89. L'Union européenne attache une grande importance à la mise en place d'un dispositif d'application du principe de responsabilité solide et rigoureux, qui fasse partie intégrante de la réforme de la gestion. Il est donc essentiel de promouvoir une culture de l'éthique et de la transparence, ainsi que de prévenir et de traiter tout type de faute. L'Union européenne salue le travail du Bureau de la déontologie, dont l'indépendance doit être renforcée.

90. Les objectifs de la réforme des Nations Unies doivent se traduire par des orientations spécifiques et claires pour le personnel. L'Union européenne soutient donc les modifications proposées au Statut et au Règlement du personnel des Nations Unies et apprécie les efforts déployés par le Secrétaire général pour ne pas simplement apporter des modifications rédactionnelles mais plutôt moderniser le texte afin de tenir compte de la nouvelle culture mise en place grâce à la réforme.

91. Une solution durable doit être trouvée au problème de la rémunération des militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement et des prestations qui leur sont versées. L'Union européenne espère que la Commission examinera de manière constructive les options présentées par le Secrétariat dans le cadre de l'examen qu'elle mène encore une fois sur le conflit potentiel entre le Statut et le Règlement du personnel et la législation nationale en la matière. Il est dans l'intérêt de tous de parvenir à un accord consensuel ainsi que d'adhérer au principe selon lequel on ne doit empêcher aucun État Membre de détacher ce type de personnel.

92. **M. Traore** (Mali), s'exprimant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe espère que la Commission adoptera une résolution sur la gestion des ressources humaines, qui serait de la plus haute importance pour l'Organisation, dans le cadre de la présente partie de la reprise de la session. Le Groupe prend note de la stratégie globale du Secrétaire général en matière de ressources humaines pour l'après-2021 et des efforts qu'il déploie pour informer les États Membres de l'avancement de ses initiatives dans ce domaine.

93. Conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, l'importance d'un recrutement effectué

sur une base géographique aussi large que possible doit être dûment prise en considération. En outre, dans sa résolution 71/263, l'Assemblée générale a demandé que l'on s'efforce de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat afin de refléter la diversité culturelle et géographique des membres de l'Organisation. Il est urgent d'élaborer une stratégie globale, comprenant des actions concrètes, des critères de référence et des échéances à intégrer dans la stratégie globale affinée en matière de ressources humaines, afin d'améliorer la représentation géographique. Le Groupe accorde une grande importance au fait de parvenir à une représentation géographique équitable, conformément à la Charte des Nations Unies. Malheureusement, aucune proposition concrète contenant des mesures appropriées pour parvenir à une telle représentation n'a été portée à l'attention de la Commission. Le Groupe est préoccupé par le fait que les fonctionnaires de rang supérieur du Secrétariat soient encore loin d'atteindre l'objectif, stipulé dans leur contrat, de faire en sorte que 50 % des candidats nommés à des postes soumis au principe de la répartition géographique soient issus d'États Membres sous-représentés ou non représentés. Il convient de faire progresser plus rapidement l'amélioration de la représentation des pays en développement, en particulier aux échelons supérieurs, afin que l'Organisation reflète la diversité de ses États Membres et puisse relever les défis mondiaux complexes qui transcendent les frontières.

94. Le Groupe est préoccupé par le nombre de postes vacants soumis au principe de la répartition géographique et par le fait que ces postes soient occupés provisoirement par des fonctionnaires n'étant pas soumis à ce principe. Cette situation a des répercussions négatives sur le nombre déjà faible de postes soumis au principe de la répartition géographique conformément à la résolution 65/247 de l'Assemblée générale.

95. En ce qui concerne la représentation équilibrée des genres, des efforts supplémentaires doivent être faits pour attirer et retenir davantage d'effectifs féminins, en particulier en Afrique, pour travailler dans les opérations sur le terrain, où la proportion des femmes dans l'effectif total reste relativement faible.

96. L'intervenant remercie les délégations qui ont approuvé la déclaration de principe, lancée par le Groupe en janvier 2021, sur la nécessité de s'unir pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale ainsi que contre toute forme d'intolérance au sein de l'Organisation. Bien qu'il existe des instructions administratives du Secrétaire général et d'autres documents directifs visant à sensibiliser le personnel de l'ONU à l'importance de lutter contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et

l'abus de pouvoir, il convient de s'appuyer sur les progrès accomplis et de redoubler d'efforts au niveau de l'Organisation afin de détecter, de prévenir et d'éliminer tout risque de racisme et de discrimination raciale ainsi que toute autre forme d'intolérance au sein du système des Nations Unies.

97. Les six langues officielles des Nations Unies doivent être traitées de la même manière, et le multilinguisme est essentiel aux activités de l'Organisation. La parité des deux langues de travail du Secrétariat doit être respectée.

98. **M. Ammann** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, dit que l'atout le plus précieux de l'ONU est son personnel, dont les connaissances et les compétences sont essentielles à l'exécution des mandats de l'Organisation. Il faut donc se doter d'un système de gestion des ressources humaines moderne et rationalisé qui soutienne une main-d'œuvre hautement performante et une Organisation plus productive, plus souple et plus axée sur les résultats. Par conséquent, le point de l'ordre du jour consacré à la gestion des ressources humaines doit retenir pleinement l'attention de la Commission. Malheureusement, la Commission n'est pas parvenue à un accord sur ce point lors de plusieurs sessions précédentes, et a donc plusieurs rapports à examiner et des décisions importantes à prendre lors de la présente partie de la reprise de la session.

99. Les deux délégations apprécient la stratégie globale du Secrétaire général et les efforts déployés pour renforcer la gestion des ressources humaines. Les hauts fonctionnaires de l'Organisation doivent donner l'exemple et prendre des mesures à cet égard. Une gestion appropriée des ressources humaines est cruciale pour mener à bien la réforme de la gestion, qui est elle-même essentielle aux autres processus de réforme.

100. Les deux délégations appuient l'approche du Secrétaire général en matière de recrutement et de perfectionnement d'une main-d'œuvre mobile, axée sur le terrain, multilingue et diversifiée. Elles félicitent le Secrétaire général d'avoir mené une analyse détaillée des causes profondes du manque de diversité dans le recrutement et lancé la Stratégie en faveur de la diversité géographique. Il convient toutefois d'accorder une attention particulière à l'égalité des genres aux postes de cadres supérieurs et de cadres moyens, ainsi que dans les services sur le terrain.

101. Par ailleurs, il est essentiel de garantir la mobilité du personnel pour se doter d'une main-d'œuvre qualifiée, dynamique et adaptable, capable d'interagir avec différentes parties prenantes dans différents contextes, tout en offrant au personnel des possibilités d'apprentissage et d'évolution professionnelle, afin que

l'Organisation puisse relever les défis auxquels elle est confrontée dans un monde interconnecté et assurer la viabilité à long terme de sa main-d'œuvre. Les deux délégations accueillent avec satisfaction les propositions du Secrétaire général à ce sujet.

102. Les deux délégations se félicitent des efforts déployés par le Secrétaire général en vue de renforcer la gestion des ressources humaines au moyen d'initiatives, de stratégies et de la modification des Statuts et du Règlement du personnel. Les États Membres doivent maintenant fournir des orientations claires sur la marche à suivre en adoptant une résolution sur cette question.

103. **M. Benhamida** (Libye) dit que sa délégation se félicite des efforts déployés par le Secrétariat pour mettre en œuvre la réforme de la gestion des ressources humaines. Sa délégation soutient les mesures visant à attirer les jeunes tout en retenant le personnel compétent pour contribuer à la transformation radicale de l'Organisation. Malgré les progrès réalisés, il convient de poursuivre les réformes afin de relever les défis qui se posent. L'orateur souligne la nécessité, pour la formation et le développement du personnel, du recours à des méthodes et à des technologies modernes. Les principes de répartition géographique équitable et de parité femmes-hommes reflètent les valeurs de l'Organisation. Leur réalisation est une pierre angulaire des réformes du Secrétaire général et sera conforme à l'objectif ultime d'une ONU moderne, diverse et inclusive. La délégation libyenne espère qu'à l'avenir, tous les États Membres auront la possibilité de participer équitablement aux organes, projets et programmes de l'Organisation. La délégation libyenne participera aux travaux de la Commission afin de formuler des résolutions et des recommandations objectives et transparentes.

104. **M. Kimura** (Japon) dit que la gestion des ressources humaines est un élément clef d'une organisation efficace, efficiente et inclusive et que l'ONU doit recruter et investir dans un personnel hautement qualifié et motivé. Pour parvenir à une organisation plus diversifiée, et conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, qui fait référence à l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, il faut s'attaquer au problème déjà ancien de la sous-représentation ou de la non-représentation de certains États Membres. La délégation japonaise appelle donc de nouveau le Secrétaire général à redoubler d'efforts en ce sens. Par ailleurs, elle attend avec intérêt d'examiner la manière dont le principe de la parité femmes-hommes pourrait être pris en compte dans la politique relative à la gestion des ressources humaines.

105. La réduction du nombre de postes d'administrateur débutant et l'augmentation du nombre de postes de haut niveau au sein du Secrétariat soulèvent des inquiétudes et alourdissent de plus en plus le sommet de l'Organisation. Le Secrétaire général doit poursuivre ses efforts pour rajeunir le personnel de l'Organisation, proposer des idées nouvelles et promouvoir l'organisation de la relève et la souplesse du personnel pour faire avancer la réforme de la gestion.

106. Tout en reconnaissant l'importance de la mobilité du personnel, la délégation japonaise estime que certains éléments de la nouvelle approche proposée par le Secrétaire général, y compris les répercussions sur le recrutement externe et les coûts supplémentaires de la mise en œuvre du cadre, demeurent incertains. Elle souhaiterait avoir la possibilité d'examiner attentivement la proposition au moyen de délibérations sur les différents détails.

107. **M. Mmalane** (Botswana) dit qu'étant donné que le personnel du Secrétariat est composé de plus de 37 000 personnes, le Botswana soutient les efforts de réforme du Secrétaire général, dont la gestion des ressources humaines est un élément essentiel. En dépit des progrès réalisés, il reste beaucoup à faire et il convient de tenir dûment compte de la nécessité de garantir une représentation géographique équitable. Il est nécessaire de se doter d'un système efficace de gestion des ressources humaines qui soit fondé sur une telle représentation. Parvenir, au sein du Secrétariat, à une représentation géographique plus large, à une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes et à une plus grande diversité du point de vue des régions et des cultures permettrait de renforcer la capacité de l'Organisation de travailler pour les États Membres et avec la participation de ceux-ci. Par ailleurs, il convient de revoir le système des fourchettes souhaitables. La structure de gestion des ressources humaines doit être modernisée, rationalisée et intégrée, en particulier lorsqu'elle va à l'encontre de la Charte des Nations Unies.

108. La délégation botswanaise se félicite de l'augmentation du nombre de femmes au sein de l'Organisation mais estime qu'il faut faire davantage pour parvenir à la parité femmes-hommes à tous les niveaux à l'échelle du système. Elle se félicite également des mesures prises par le Secrétaire général pour prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

109. L'Organisation doit se doter d'un système de gestion des ressources humaines moderne qui soit le reflet de ses États Membres à tous les niveaux. Un tel

système permettrait d'accroître la tolérance et la reconnaissance de toutes les cultures et des difficultés rencontrées par chaque État Membre et dans chaque région, ce qui permettrait de s'assurer que les mandats sont exécutés de manière optimale. En dépit des progrès réalisés, la délégation botswanaise est préoccupée par les déséquilibres en matière de représentation géographique et de parité femmes-hommes au sein du Secrétariat, et entend participer activement aux délibérations sur ce point de l'ordre du jour afin de parvenir à un résultat positif. L'intervenant exhorte la Commission à faire fond sur les progrès accomplis dans le cadre de la réforme de la gestion des ressources humaines et à veiller à ce que l'Organisation soit le reflet de ses États Membres.

110. **M. Manalo** (Philippines) dit que les efforts déployés par le Secrétaire général en vue de renforcer la gestion des ressources humaines en dépit de la pandémie de COVID-19 ont permis de garantir la continuité des opérations, y compris grâce au recours au télétravail, et qu'ils ont été essentiels au succès de la réforme globale. La stratégie du Secrétaire général doit être révisée et faire l'objet d'un examen afin de garantir l'obtention de résultats satisfaisants et de permettre à la Commission d'adopter un projet de résolution sur ce point de l'ordre du jour. Une main-d'œuvre internationale qualifiée reflétant les principes de la représentation géographique équitable et de la parité femmes-hommes constituerait une base solide pour une Organisation des Nations Unies efficace et efficiente.

111. Le Secrétaire général doit redoubler d'efforts pour améliorer la représentation géographique dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. Les Philippines apprécient l'amélioration de l'équilibre femmes-hommes au sein du Secrétariat et espèrent que le Secrétaire général fournira des renseignements sur les mesures qui ont été prises à cet égard dans sa stratégie en faveur de l'égalité des genres.

112. Les Philippines soutiennent la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, grâce à laquelle le Secrétaire général entend garantir l'égalité des personnes handicapées et favoriser le respect de la diversité. Il convient de mener une analyse approfondie des tendances en matière de création de postes de haut niveau et de prendre des mesures pour éviter les chevauchements. Il convient en outre d'attirer un plus grand nombre de candidats au programme de stages, en particulier de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés, y compris de pays en développement. Le recrutement d'un nombre important de consultants et de vacataires pour des périodes contractuelles prolongées doit être revu. Le Secrétariat

devrait proposer des solutions pour réduire la dépendance de l'Organisation à l'égard des vacataires et améliorer les connaissances et les compétences internes. Les agents des services généraux et les membres du personnel engagés pour une durée déterminée, qui ont fait leurs preuves dans leurs domaines de service respectifs, doivent être protégés.

113. **M^{me} Jerbouï** (Maroc) dit que le plus grand atout de toute organisation internationale est son personnel. La procédure de recrutement doit donc consister à attirer, constituer et retenir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Le rôle du personnel de l'ONU dans l'exécution du mandat de l'Organisation est tout aussi essentiel que celui des États Membres. Le Maroc tient à rendre hommage aux membres du personnel du Secrétariat, qui ont dû s'adapter à de nouvelles modalités de travail du fait de la pandémie de COVID-19 et qui ont su relever les défis auxquels était confrontée l'Organisation.

114. Il réaffirme également son soutien à la réforme de la gestion des ressources humaines menée par le Secrétaire général. L'engagement du Secrétaire général a porté ses fruits, comme en témoigne le fait que la parité femmes-hommes ait été atteinte parmi les hauts fonctionnaires et dans les opérations sur le terrain. D'autres réalisations suivront, étant donné la contribution remarquable des femmes aux travaux de l'Organisation. Afin de renforcer le rôle des femmes dans tous les domaines de la société marocaine, 10 femmes diplomates ont été nommées à la Mission permanente du Maroc auprès de l'Organisation des Nations Unies à New York. La délégation marocaine se félicite que les efforts déployés par le Secrétaire général pour parvenir à une représentation géographique équitable au sein du Secrétariat aient porté leurs fruits.

115. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après » ([A/75/540](#)), ainsi que le rapport correspondant du Comité consultatif ([A/75/765](#)), le Maroc prend note des résultats à long terme de la réforme de la gestion des ressources humaines, à savoir une organisation souple, diversifiée et responsable, au sein de laquelle le recrutement, la formation et l'affectation d'un personnel compétent, adaptable et caractérisé par la diversité géographique et l'équilibre entre les genres, sont gérés efficacement.

116. **M. Koba** (Indonésie) estime que les ressources humaines sont un atout essentiel de l'Organisation ainsi que son capital le plus productif. La gestion des ressources humaines doit sans cesse être améliorée, mais il a été difficile de parvenir à un consensus sur ce

point de l'ordre du jour au cours des sessions précédentes. Les délégations doivent s'efforcer de parvenir à un consensus sur l'ensemble des questions dont la Commission est saisie.

117. La force des ressources humaines reposant sur les qualifications et les compétences du personnel, le Secrétariat doit améliorer la qualité des activités de formation et de valorisation du personnel, ainsi que l'accès du personnel à ces activités. L'Organisation des Nations Unies a pour mission de servir le monde entier, c'est pourquoi elle doit pouvoir compter sur un personnel diversifié et qui reflète le principe de la répartition géographique équitable, et non se contenter d'une réserve de talents homogène qui ne proposerait que des points de vue limités. La diversité des genres et des origines géographiques est essentielle pour préserver la confiance de la société mondiale dans le multilatéralisme. L'accès et les capacités des pays en développement en matière de recrutement doivent être renforcés ; aussi le Secrétariat doit-il améliorer la transparence et proposer une interface conviviale afin de découvrir davantage de personnes talentueuses dans le monde. En outre, l'Organisation doit gérer sa liste de réserve de manière transparente et efficace étant donné que les personnes inscrites sur cette liste ont fait l'objet de procédures de recrutement exigeantes et que leur avenir dépend de l'équité des procédures de l'Organisation.

118. **M^{me} Pollard** (Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité) affirme que le Secrétaire général s'est engagé à renforcer les capacités de l'Organisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines pour faire en sorte que le personnel soit représentatif des États Membres. En particulier, il entend augmenter le nombre de fonctionnaires soumis au système des fourchettes souhaitables et de ressortissants de pays sous-représentés ou non représentés afin de parvenir à une répartition géographique équitable, et améliorer la diversité géographique des administrateurs qui ne sont pas soumis à ce système.

119. **M. Bachar Bong** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit que, compte tenu des observations formulées lors de l'examen par la Commission de l'organisation de ses travaux, sur la publication en temps voulu de rapports fondés sur des données factuelles, le Comité consultatif continuera de s'efforcer de fournir aux États Membres des conseils clairs pour les aider à parvenir à des conclusions sur les questions dont ils sont saisis.

La séance est levée à 12 h 45.