



# Assemblée générale

Soixante et onzième session

Documents officiels

Distr. générale  
5 janvier 2017  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 10<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 28 octobre 2016, à 15 heures

*Présidente* : M<sup>me</sup> King ..... (Saint-Vincent-et-les Grenadines)  
*Président du Comité consultatif pour les questions  
administratives et budgétaires* : M. Ruiz Massieu

## Sommaire

Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef du Groupe du contrôle des documents ([srcorrections@un.org](mailto:srcorrections@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/>).

16-18896X (F)



Merci de recycler



*La séance est ouverte à 15 h 10.*

**Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines** (*suite*) (A/71/186, A/71/257, A/71/258, A/71/323, A/71/323/Add.1, A/71/323/Add.2, A/71/334, A/71/360, A/71/360/Add.1, A/71/393, A/71/393/Add.1 et A/71/557)

1. **M<sup>me</sup> Wairatpanij** (Thaïlande), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, salue la contribution exemplaire des fonctionnaires des Nations Unies et de leur famille et rend hommage à ceux qui ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions. Vu la mission qui est la sienne s'agissant de coordonner les efforts faits à l'échelle mondiale pour faire face aux défis mondiaux, conformément à l'évolution des mandats et sous le contrôle de l'opinion publique, l'Organisation a besoin d'un corps de fonctionnaires diversifié, flexible et dynamique, qui soit motivé, perçoive des prestations appropriées et soit capable d'assurer la bonne exécution des mandats.

2. La proposition détaillée du Secrétaire général sur l'évolution du dispositif de gestion des ressources humaines, qui doit être présentée à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session, devrait être le résultat d'une évaluation exhaustive de la mise en œuvre de toutes les initiatives entreprises ces 10 années précédentes et traiter des questions qui ont posé des difficultés telles que les irrégularités dans le processus de sélection du personnel, le rajeunissement des effectifs par le recrutement de candidats externes, la gestion de la performance et les obstacles à la réalisation des objectifs en matière d'équilibre entre les sexes et de répartition géographique.

3. Le Groupe attache une grande importance à la question de la représentation géographique équitable au Secrétariat, conformément à l'Article 101, paragraphe 3, de la Charte des Nations Unies. Il prend note des modestes recommandations figurant dans le rapport du Secrétaire général sur l'évaluation du système des fourchettes optimales (A/71/323/Add.2), mais il regrette que le Secrétaire général n'ait pas répondu de manière adéquate aux demandes de l'Assemblée tendant à ce que lui soient présentées des propositions concrètes visant à renforcer l'efficacité du système des fourchettes optimales, afin d'assurer une répartition géographique équitable par rapport au nombre total de fonctionnaires du Secrétariat, et d'inclure les postes des opérations de maintien de la paix et ceux financés par des fonds extrabudgétaires

dans ce système. Le Groupe est particulièrement déçu de voir que les pays en développement continuent d'être sous-représentés dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et que le déséquilibre entre les sexes persiste, notamment au sommet de la hiérarchie. Il est également regrettable qu'aucune mesure globale n'ait été prise pour assurer une représentation adéquate des pays fournisseurs de contingents au niveau du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions, vu la contribution importante de ces pays au maintien de la paix. Les efforts entrepris pour sensibiliser les employés potentiels originaires d'États Membres sous-représentés, notamment de pays en développement, se sont révélés inefficaces. En conséquence, le Groupe demande instamment au Secrétaire général et à son successeur d'élaborer une stratégie globale visant à accroître leur représentation géographique sur la base d'une analyse approfondie des causes réelles des déséquilibres actuels et une formule arithmétique améliorée. Un Secrétariat véritablement mondial et la composition internationale du personnel sont essentiels pour assurer le succès de la mise en œuvre des mandats mondiaux de l'Organisation.

4. Le Groupe invite le Secrétaire général désigné à poursuivre les efforts engagés par le Secrétaire général pour élaborer une stratégie globale visant à réaliser l'égalité des sexes dans l'ensemble de la catégorie des administrateurs au Secrétariat d'ici à 2030, conformément à l'objectif de développement durable 5, afin de renforcer la crédibilité de l'Organisation en veillant à ce que sa culture et son administration témoignent de son attachement à la diversité.

5. Afin de renforcer l'efficacité du programme Jeunes administrateurs en tant que moyen de rajeunir l'Organisation et d'améliorer la représentation géographique équitable, il conviendrait de mettre l'accent sur le renforcement de la représentation des candidats des pays en développement non représentés ou sous-représentés et sur l'adoption d'une approche en matière de recrutement qui aille au-delà des examens et assure un recrutement adéquat de candidats qualifiés par le Secrétariat.

6. En ce qui concerne les initiatives liées au régime des engagements, il convient d'établir des critères équitables et cohérents pour la conversion en engagements continus et de surveiller la proportion que les fonctionnaires titulaires d'engagements continus ou

permanents représentent par rapport au nombre total de fonctionnaires de façon à obtenir l'équilibre souhaité. Le Groupe cherchera à obtenir des éclaircissements concernant les directives sur la formulation, l'approbation, l'exécution et l'évaluation des projets pilotes dans le domaine des ressources humaines pour assurer la crédibilité et la cohérence des résultats communiqués.

7. Compte tenu de la portée limitée de la première opération semestrielle de réaffectation et du faible taux de placement dans le cadre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité, le Groupe demandera un complément d'information concernant les enseignements tirés de la mise en œuvre du dispositif et ses effets sur les possibilités offertes aux candidats externes. Il demandera aussi des données statistiques relatives à l'utilisation du nouvel outil de recrutement, dans le but d'analyser son efficacité pour ce qui est d'assurer l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique équitable. Il est essentiel de garantir l'égalité des chances entre candidats internes et candidats externes et de vérifier toutes les données communiquées sur le nombre annuel de mutations géographiques et les coûts correspondants, afin d'évaluer les effets et le coût de la mise en œuvre du dispositif de mobilité. Le Groupe examinera également les incidences de la proposition visant à étendre à six mois la durée maximale des affectations provisoires, y compris ses incidences sur les coûts et le recrutement sur le terrain.

8. Le Groupe s'inquiète de l'augmentation du nombre de postes de haut fonctionnaire et de la diminution du nombre de postes d'administrateur auxiliaire, et prie le Secrétaire général de traiter ces questions en priorité dans son examen d'ensemble du cadre de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de planification de la relève, qui devrait être élaboré sur la base d'une approche à l'échelle du système en tenant compte des meilleures pratiques. L'Assemblée générale devrait également aborder la question des doubles emplois et des chevauchements des fonctions dans l'Organisation, qui ont contribué à la prolifération de postes de haut fonctionnaire.

9. Le Groupe est préoccupé par l'âge moyen relativement élevé du personnel du Secrétariat et par le faible taux de remplacement de retraités dès leur départ, qui pourrait être en contradiction avec les efforts visant à rajeunir l'Organisation. Il demandera un complément d'information sur la proposition du

Secrétaire général tendant à augmenter le plafond de rémunération des fonctionnaires retraités percevant une pension de retraite à l'équivalent monétaire de 125 jours ouvrables maximum par année civile au niveau de traitement dont bénéficiait l'intéressé à la date de cessation de service. Notant avec regret le déséquilibre entre la représentation des pays développés et celle des pays en développement parmi le personnel fourni à titre gracieux, l'oratrice souligne qu'il importe d'étudier les moyens de rajeunir l'Organisation sans aggraver encore ce déséquilibre.

10. Le Groupe prend note des modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel, qui figurent à l'annexe I au rapport du Secrétaire général (A/71/258); l'invitation faite à l'Assemblée générale d'approuver les dates d'application prescrites et les dates d'application effectives fixées pour les modifications du Statut du personnel et du Règlement du personnel; le réexamen proposé de la pratique voulant que les fonctionnaires renoncent au statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité. Il demandera un complément d'information sur ces questions, ainsi que sur les règles régissant le paiement d'indemnités en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies. Enfin, comme le Comité consultatif l'a souligné dans son rapport correspondant (A/71/557) en règle générale, les propositions tendant à modifier le Statut et le Règlement du personnel doivent suivre les décisions de l'Assemblée générale, sans préjuger des actions et décisions qui pourraient être les siennes à l'avenir.

11. Le Groupe se félicite des travaux menés par le Bureau de la déontologie au cours de la décennie précédente pour améliorer la transparence, la responsabilité et conformité aux normes institutionnelles, mais note néanmoins la réticence de certains hauts fonctionnaires à soumettre leur déclaration financière et il participera à des consultations sur la question afin d'assurer la pleine mise en œuvre de cette procédure de déclaration. Il est également préoccupé par le retard pris dans le processus de consultation concernant la finalisation de la version révisée de la politique de protection contre les représailles, qui est en cours d'élaboration depuis deux ans, et par le manque d'indépendance du Bureau de la déontologie, qui compromet son fonctionnement.

Il souhaite avoir de plus amples informations sur ces questions en vue de renforcer l'action du Bureau.

12. Tenant compte de la nécessité de renforcer les capacités en matière de ressources humaines pour assurer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et le Programme d'Action d'Addis-Abeba, le Groupe demandera des précisions sur le déploiement des administrateurs auxiliaires dans les bureaux et départements du Secrétariat, y compris dans les missions de maintien de la paix, et pas seulement dans le domaine économique et social, comme prévu dans la résolution 849 (XXXII) du Conseil économique et social. Enfin, le Groupe est prêt à réexaminer le cycle d'établissement de rapports pour le rapport sur la composition démographique du personnel du Secrétariat.

13. **M. Teo Choon Heng** (Singapour), prenant la parole au nom de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), dit qu'un corps de fonctionnaires dynamique, motivé et adaptable est essentiel pour assurer la bonne exécution des mandats dans un environnement en constante évolution.

14. La composition du personnel doit refléter la diversité et le caractère international de l'Organisation, et il faut pour cela assurer un meilleur équilibre des sexes et une meilleure représentation géographique à tous les niveaux. Cela garantira un plus large éventail de vues et d'idées entre les fonctionnaires, ce qui renforcera la capacité de l'Organisation de relever les défis complexes. Notant l'augmentation du nombre de fonctionnaires originaires d'États sous-représentés et surreprésentés en 2015 et 2016, il salue les efforts de sensibilisation faits par le Bureau de la gestion des ressources humaines et souligne la nécessité d'apporter de nouvelles améliorations en la matière. Gardant à l'esprit qu'il faut choisir les meilleurs candidats pour chaque poste vacant sur la base de la recherche géographique la plus large possible, le Secrétaire général devrait veiller à ce que les candidatures des personnes originaires de pays sous-représentés, en particulier des pays en développement, soient examinées sur un pied d'égalité.

15. Compte tenu de l'importance cruciale de l'efficacité du système de recrutement et de gestion des aptitudes, l'ASEAN ne doute pas que les projets pilotes démarrés pour réduire les délais de recrutement, y compris les tests de présélection et les tests cognitifs,

feront l'objet d'un examen approfondi avant que ces initiatives ne soient étendues. S'agissant de la rétention du personnel, l'Association suivra avec intérêt les débats de la Commission sur la santé et le bien-être du personnel, et sur la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité.

16. L'ASEAN est favorable à un système de gestion de la performance qui soit conforme aux besoins de l'Organisation, tout en reconnaissant que la gestion de la performance est un processus réciproque. L'orateur accueille donc avec satisfaction les réformes engagées par le Secrétaire général pour accroître l'objectivité, la transparence et la cohérence du système, tout en soulignant qu'il faut que l'administration évalue régulièrement ces changements afin de vérifier leurs incidences et de faire en sorte que le système soit crédible, juste et adapté à l'objectif visé.

17. **M. Abdallah** (Tchad), prenant la parole au nom du Groupe des États d'Afrique, note avec satisfaction le travail exemplaire des fonctionnaires des Nations Unies et rend hommage à ceux qui ont perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions.

18. Il faut redoubler d'efforts pour renforcer la gestion des ressources humaines au sein de l'Organisation. Les rapports du Secrétaire général dont la Commission est saisie contiennent nombre de propositions qui ont déjà été examinées par l'Assemblée générale à ses soixante-neuvième et soixante-dixième sessions, mais également un certain nombre de propositions nouvelles ou révisées, concernant par exemple les réformes de gestion de la performance; des modifications du concours d'admission au programme Jeunes administrateurs; la réduction de la période d'affichage de l'avis de vacance; des possibilités d'avancement pour les agents des services généraux; des propositions de modification des restrictions imposées en matière de recrutement par l'Assemblée générale dans sa résolution 51/226; et des efforts visant à améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel.

19. Pour assurer le bon fonctionnement du Secrétariat et de l'ensemble du système des Nations Unies, le moment est venu de remédier aux carences du système des fourchettes optimales, qui a été institué en 1960. En particulier, les paramètres du système inéquitable actuel doivent être révisés ou remplacés par une formule qui intègre le facteur fourniture de contingents

en sus d'autres facteurs (qualité de membre, population et contribution), et inclue un plus large éventail de postes, notamment des postes techniques et des postes financés à l'aide de fonds extrabudgétaires. Certaines catégories de postes devraient être réparties de manière égale entre les régions, avec des quotas réservés aux nationaux d'États Membres de chaque région, et des données statistiques devraient être fournies par le Secrétariat afin de mieux évaluer la représentation géographique et de mesurer les progrès accomplis à cet égard.

20. Le Groupe est préoccupé par le fait que les postes vacants ne sont pas pourvus en temps voulu, en dépit de l'objectif de recrutement en 120 jours fixé par l'Assemblée générale, et souligne qu'il importe d'améliorer toutes les étapes du processus de sélection du personnel. Il examinera attentivement les procédures de sélection pour les fonctionnaires de la classe P-5 ou de rang supérieur, y compris au rang de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint, pour assurer une représentation géographique équitable et l'équilibre entre les sexes, et il invite le Secrétaire général désigné à surveiller et combler les écarts en la matière.

21. Le fait qu'il n'y ait eu que 3 408 candidats externes recrutés pour 11 085 postes offerts entre le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et le 31 décembre 2015 donne à penser que l'Organisation accorde la priorité à la mobilité interne, une pratique qui la prive de nouvelles compétences et des candidats externes qualifiés. Considérant qu'il est nécessaire d'offrir au personnel qualifié de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées des perspectives de carrière, en se fondant sur le principe de l'égalité de traitement, le Groupe cherchera à obtenir des détails supplémentaires sur les implications de la proposition visant à éliminer les conditions que les agents des services généraux et des catégories apparentées doivent remplir pour passer à la catégorie des administrateurs. Il souhaite également obtenir des informations complémentaires sur l'examen relatif à l'engagement continu, en particulier pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, les agents du Service mobile et les agents des services généraux et des catégories apparentées.

22. Les projets pilotes dans le domaine de la gestion des ressources humaines peuvent être importants, mais ils doivent d'accompagner d'orientations générales et d'une structure de gouvernance de base, qui aient été

approuvées par l'Assemblée, de façon que les coûts et les avantages des projets puissent être analysés et leurs incidences évaluées de manière complète et transparente. Le Groupe est préoccupé par l'âge moyen relativement élevé du personnel du Secrétariat; le faible taux de remplacement de retraités; la lenteur du rajeunissement de l'Organisation; le déploiement des administrateurs auxiliaires; les limites du programme Jeunes administrateurs; et la difficulté d'obtenir des informations exactes et cohérentes sur le nombre de mutations dans le contexte de la mise en œuvre du nouveau dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité. Il souhaite avoir de plus amples détails sur ces questions, ainsi que sur l'élaboration de la nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire et sur la révision de la politique de protection contre les représailles. Le Groupe examinera aussi la nécessité d'une plus grande intégration des efforts de mise en service d'Umoja et de perfectionnement d'Inspira. Il note, en conclusion, que le Secrétaire général aurait dû répondre aux requêtes successives de l'Assemblée tendant à ce qu'il soumette des propositions concrètes sur lesquelles celle-ci pourra s'appuyer pour mener ses délibérations sur la gestion des ressources humaines.

23. **M<sup>me</sup> Baumann** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, dit que la capacité de mettre en œuvre efficacement les mandats dépend des talents et de la motivation du personnel – le principal atout de l'Organisation. Un système moderne de gestion des ressources humaines qui appuie un corps de fonctionnaires hautement performant est essentiel pour que l'Organisation soit plus productive, plus souple et davantage orientée vers les résultats. L'oratrice se félicite des efforts déployés par le Secrétaire général pour renforcer la gestion des ressources humaines et souligne la nécessité pour les États Membres de définir clairement la voie qu'il doit suivre pour prendre ses décisions dans ce domaine.

24. Accueillant avec satisfaction le rapport du Secrétaire général sur la mise en œuvre du dispositif de mobilité du personnel ([A/71/323/Add.1](#)), elle dit que le cadre permettra d'améliorer la gestion stratégique des ressources humaines et offrira aux fonctionnaires la possibilité d'exercer différentes fonctions dans divers lieux d'affectation sur l'ensemble de leur carrière. Le Secrétaire général devrait continuer à mettre en œuvre le cadre, tout en s'efforçant de l'optimiser en



s'appuyant sur les conclusions préliminaires et les enseignements tirés de l'expérience.

25. La gestion de la performance des fonctionnaires est essentielle pour évaluer la capacité du corps des fonctionnaires d'atteindre les objectifs stratégiques de l'Organisation et pour renforcer sa responsabilisation. Un système de gestion de la performance crédible et juste doit récompenser l'excellence et remédier aux insuffisances, et l'évaluation de la performance doit donner lieu à des efforts menés conjointement par le personnel et les responsables pour planifier, surveiller et examiner les objectifs de travail en vue d'améliorer la performance du personnel et de l'Organisation. L'oratrice appuie donc la proposition du Secrétaire général visant à réformer la gestion de la performance et l'encourage à tirer parti des enseignements acquis par d'autres organisations du système des Nations Unies à cet égard.

26. Elle se félicite de l'intention du Secrétaire général de présenter à l'Assemblée un cadre actualisé de gestion des ressources humaines, qui conduira à des progrès substantiels de la mise en œuvre de la stratégie de promotion de l'égalité des sexes à l'échelle du Secrétariat; des efforts supplémentaires visant à définir la culture de l'Organisation pour attirer, former et retenir un personnel hautement motivé; et une réduction sensible des délais de recrutement. Enfin, elle exprime l'espoir que le Secrétaire général désigné fera une priorité du renforcement de la gestion des ressources humaines.

27. **M<sup>me</sup> Adamson** (Observatrice de l'Union européenne), prenant la parole également au nom de l'Albanie, du Monténégro, de la Serbie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de la Turquie, pays candidats; de la Bosnie-Herzégovine, pays du processus de stabilisation et d'association; et, en outre, de l'Arménie, de la Géorgie, du Liechtenstein, de la Norvège, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que sa délégation appuie la réforme progressive de l'administration et de la gestion des ressources humaines à l'Organisation des Nations Unies. Elle regrette donc que le Comité n'ait pas pu parvenir à un consensus sur cette réforme dans un passé récent et travaillera de façon constructive avec toutes les parties à cette fin à la session en cours.

28. Les milliards de personnes dans le monde qui bénéficient de l'action de l'Organisation méritent un corps de fonctionnaires qui incarne des normes élevées

en matière d'efficacité, de compétence et d'intégrité, comme le prévoit l'Article 101 de la Charte. Les actes du personnel doivent refléter les valeurs de l'Organisation, qui doit, à son tour, apporter une culture organisationnelle qui favorise la pleine réalisation du potentiel du personnel. Elle accueille avec satisfaction les progrès accomplis par le Secrétariat dans l'adoption d'une approche intégrée de la gestion des ressources humaines qui porte sur la nécessité de renforcer l'orientation stratégique de l'Organisation dans ce domaine, conformément aux conclusions du rapport du Comité des commissaires aux comptes [A/70/5 (Vol. I)] présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-dixième session.

29. La mise en service d'Umoja améliore le contrôle par l'Organisation des ressources humaines en permettant une meilleure collecte des données, en assurant un suivi plus précis de la performance et en renforçant la gestion prévisionnelle des besoins en personnel. Sa délégation attend avec intérêt d'en savoir plus sur les capacités d'Umoja et les avantages que l'Organisation, le personnel et les États membres peuvent attendre de la poursuite de son application.

30. Si des mesures positives ont été prises dans le domaine de la gestion des ressources humaines, il est possible de réaliser d'autres améliorations dans plusieurs domaines. En ce qui concerne la gestion de la performance, vu la réticence persistante des gestionnaires à déterminer les mauvais résultats et à y remédier, des efforts rapides et honnêtes doivent être déployés pour remédier aux insuffisances de la performance à tous les niveaux. Sa délégation attend avec intérêt la poursuite des discussions avec le Secrétariat sur les moyens d'effectuer le changement culturel nécessaire à cet égard, ainsi que sur les méthodes utilisées pour définir et mesurer la réussite. Elle encourage le Secrétariat à poursuivre ses efforts pour promouvoir les normes les plus élevées en matière de déontologie à l'Organisation des Nations Unies.

31. Comme la mobilité du personnel permettra d'obtenir des avantages multiples, y compris des possibilités de carrière et une expérience plus large pour les personnes dans l'Organisation, ainsi que le rajeunissement du personnel, l'oratrice se félicite de l'achèvement de la première phase volontaire du programme de mobilité du personnel. Sa délégation demandera un complément d'information sur la manière dont les enseignements tirés de cette première

phase seront appliqués en mettant en œuvre le programme pour un plus grand nombre de fonctionnaires. Sa délégation demandera également un complément d'information sur la manière dont les propositions relatives à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel présentées dans le rapport du Secrétaire général (A/71/323) contribueront à une approche plus globale à cet égard. Enfin, elle regrette la persistance du déséquilibre entre les sexes dans les effectifs des Nations Unies, notamment au sommet de la hiérarchie.

32. Elle accueille avec satisfaction l'action du Secrétaire général sur une feuille de route pour une stratégie de gestion des ressources humaines, qui doit être présentée à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session, et espère qu'elle tiendra compte de politiques et de procédures modernisées conformes aux meilleures pratiques et aux priorités définies par les États Membres, tout en garantissant une utilisation optimale des ressources humaines. Le Secrétariat doit néanmoins continuer d'appliquer les mandats existants avec détermination.

33. **M. Fukuda** (Japon) dit que la gestion des ressources humaines est essentielle au bon fonctionnement de l'Organisation et souligne le rôle que joue un programme de mobilité bien encadré pour améliorer l'exécution des mandats et apporter un appui aux aspirations professionnelles des fonctionnaires.

34. Il faut veiller à disposer des aptitudes appropriées à tous les niveaux. En particulier, le Secrétaire général doit continuer à faciliter le recrutement de jeunes aux aptitudes diverses par le biais du programme Jeunes administrateurs et à offrir aux personnes nouvellement recrutées des possibilités de développer leurs compétences en vue de renforcer l'encadrement moyen et supérieur à moyen et long terme. De plus, étant donné le nombre élevé de postes vacants aux classes P-3 et P-4, il est également essentiel de disposer de fonctionnaires en milieu de carrière qui soient compétents. À cette fin, le Secrétaire général devrait engager des experts tant internes qu'externes, y compris des experts associés, ayant une excellente expérience professionnelle.

35. Les spécialistes et responsables de la gestion des ressources humaines doivent offrir un appui aux fonctionnaires en matière d'organisation des carrières, y compris des possibilités de promotion à ceux qui ont obtenu des résultats remarquables dans l'exécution des

mandats de l'Organisation. Ces possibilités favoriseraient l'émergence d'un sentiment de crédibilité et de fiabilité du système de gestion des aptitudes, ce qui permettrait aux fonctionnaires ayant obtenu d'excellents résultats de servir de modèles aux autres jeunes administrateurs et à l'Organisation de retenir les personnes compétentes sur le long terme. À ce propos, le système de gestion de la performance doit être amélioré. Toutefois, étant donné qu'il est difficile d'établir des indicateurs de résultats pour évaluer avec précision les réalisations individuelles dans le contexte des organisations publiques, des spécialistes et des gestionnaires des ressources humaines pourraient être encouragés à évaluer la réputation des fonctionnaires au sein de leurs unités administratives dans le cadre d'une approche globale de l'évaluation du comportement professionnel, en sus de l'élaboration d'indicateurs et de valeurs de référence complets. Une telle approche pourrait être utile, car les individus les plus brillants sont probablement déjà très appréciés par leurs supérieurs hiérarchiques, leurs collègues et leurs subordonnés. Enfin, compte tenu de l'imminence de la transition au sommet de l'Organisation avec l'arrivée d'un nouveau Secrétaire général, l'Assemblée devrait exprimer sa volonté collective en adoptant une résolution sur la gestion des ressources humaines.

36. **M. al-Hebedah** (Koweït) dit que sa délégation appuie les mesures de réforme de la gestion des ressources humaines depuis la soixante-troisième session, qui a mis l'accent sur les domaines prioritaires du cadre contractuel, notamment l'harmonisation des conditions d'emploi; le dispositif de gestion des aptitudes; l'application du nouvel ensemble de prestations offertes par les organisations appliquant le régime commun; et les réformes relatives à la santé et au bien-être du personnel.

37. Reconnaissant l'importance cruciale du personnel, il note les progrès réalisés dans la mise en œuvre des réformes en matière de traitements et d'indemnités, l'élaboration d'une méthode de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, les efforts visant à régler le problème des retards dans la procédure de recrutement et une stratégie pour la réalisation de l'égalité des sexes.

38. Le programme Jeunes administrateurs devrait être étoffé afin de faciliter le recrutement de candidats qualifiés. Depuis que son pays a commencé à participer au programme, en 2013, 30 jeunes Koweïtiens des deux sexes ont été recrutés.

39. D'autres réformes sont nécessaires dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnel, en vue de promouvoir les principes de justice et d'égalité dans l'emploi. En particulier, il faut s'efforcer de faire en sorte que les pays développés et les pays en développement soient représentés de façon égale, sans discrimination, et que les postes de rang supérieur ne soient pas monopolisés par les nationaux de quelques pays. Il faut en outre élaborer un système de suivi des mesures de réforme pour garantir que les mesures décidées seront effectivement appliquées.

40. **M. Munir** (Pakistan) dit que, pour atteindre les objectifs de l'Organisation, il est essentiel de disposer d'une fonction publique internationale indépendante dans laquelle sont appliquées les normes les plus élevées de performance, d'intégrité et de responsabilité. Malgré l'importance accordée collectivement à la gestion des ressources humaines, le processus de réforme demeure inachevé. Néanmoins, sa délégation se félicite des vastes objectifs et de l'orientation de la réforme de la gestion des ressources humaines et considère que la rationalisation des dispositifs contractuels, l'harmonisation des conditions d'emploi et la mise en place d'un dispositif de mobilité organisée représentent des progrès importants. Les réformes doivent se poursuivre et leurs effets être évalués à intervalles réguliers afin qu'elles puissent être affinées et améliorées.

41. La mobilité représente un changement majeur pour le Secrétariat alors qu'il cherche à répondre aux impératifs croissants d'une Organisation des Nations Unies axée sur le terrain; le programme de mobilité et d'organisation des carrières est un moyen d'assurer la répartition équitable des tours de service dans les lieux d'affectation classés difficiles. Des informations plus précises sont nécessaires en ce qui concerne ses effets sur le système actuel de sélection du personnel, le traitement des candidats externes, la représentation géographique, la représentation des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police et l'équilibre entre les sexes.

42. Sa délégation est préoccupée par le faible taux de réussite global des candidats participant au programme Jeunes administrateurs; elle note également que le nombre de candidats externes recrutés a diminué chaque année de 2011 à 2015. L'orateur attend avec intérêt l'examen de ces tendances dans le cadre de consultations informelles et demandera des

éclaircissements au Secrétariat concernant les avantages et les effets escomptés du programme.

43. La répartition géographique équitable est une obligation qui découle de la Charte des Nations Unies et est nécessaire pour que les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies reflètent la diversité et le dynamisme de l'Organisation elle-même. Le système des fourchettes optimales a été adopté comme moyen d'assurer le respect de cette obligation, mais les facteurs servant à déterminer les fourchettes n'ont pas changé depuis 1962. Les disparités dans la représentation des États Membres au Secrétariat persistent bien que l'Assemblée générale ait déclaré clairement qu'elle souhaite la révision de ce système. Il convient de réfléchir à la création d'un groupe de travail à composition non limitée de la Cinquième Commission chargé d'examiner la formule de détermination de la représentation géographique équitable sur la base de l'Article 101 de la Charte, comme prescrit par la résolution 41/206 C de l'Assemblée. Les contributions au maintien de la paix peuvent constituer un facteur pertinent à inclure. Les recommandations figurant dans le dernier rapport du Secrétaire général (A/71/323/Add.2) sont modestes au mieux et ne répondent pas de façon appropriée à la demande de l'Assemblée tendant à ce qu'une étude globale du système soit réalisée. Il est regrettable que 19 États Membres ne soient toujours pas représentés et que 42 soient encore sous-représentés.

44. **M<sup>me</sup> Norman Chalet** (États-Unis d'Amérique) dit que, comme indiqué dans le rapport d'ensemble sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/71/323), nombre des réformes sont fragmentées et nécessitent une pleine intégration et une bonne mise en œuvre. En attendant la présentation d'une version actualisée du cadre intégré de gestion des ressources humaines à la soixante-treizième session, il est nécessaire de gérer les effectifs de l'Organisation en restant concentré sur l'objectif ultime, assurer qu'elle soit aussi efficace et souple que possible.

45. L'ONU joue un rôle crucial pour ce qui est d'ouvrir la voie à un monde plus juste et plus pacifique et les femmes et les hommes dévoués qui la servent sont son meilleur atout. La question de la gestion des ressources humaines doit donc rester une priorité pour la Commission et pour l'Organisation en général. Il est indispensable de recruter et de retenir des personnes qualifiées, de promouvoir l'organisation des carrières, de récompenser les bons résultats et de mettre en place



un système pour remédier aux insuffisances. Certains problèmes durent depuis trop longtemps, tels que le maintien de l'inscription sur les fichiers de candidats qui ne sont plus intéressés ou qualifiés et le fait que les procédures d'entrée en fonctions puissent durer plus de six mois. L'ensemble du cadre de gestion des ressources humaines ne comprend pas un système permettant au personnel de pouvoir changer de poste rapidement afin de répondre à l'évolution des besoins. De nouvelles améliorations et mesures de modernisation, telles que le réaménagement des modalités de travail, qui est déjà devenu pratique courante dans d'autres grandes entités internationales, permettront à l'Organisation d'exécuter ses mandats de façon plus efficace sur le long terme; en revanche, ne pas répondre aux dysfonctionnements causerait des dommages durables. L'oratrice salue les efforts déployés par le Secrétaire général pour améliorer la gestion des ressources humaines, y compris l'harmonisation des arrangements contractuels et des conditions d'emploi et les initiatives visant à rendre les fonctionnaires plus mobiles. Elle encourage également le Secrétariat à rationaliser ses travaux et à fixer des priorités de manière à accroître la transparence, l'efficacité et la responsabilisation.

46. Cela fait plusieurs années que l'Assemblée a adopté une résolution sur la gestion des ressources humaines; il faudrait donc que des décisions soient prises à la session en cours. L'Organisation doit faire une priorité de l'élaboration d'un système de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et de planification de la relève en phase avec les besoins actuels et futurs et le mettre en œuvre. Elle doit également continuer à recruter et à retenir les meilleurs éléments possibles. Sa délégation juge encourageantes les mesures qui ont déjà été prises, y compris l'introduction des examens de présélection en ligne, qui devraient contribuer à accélérer le processus de sélection. Sa délégation appuie aussi pleinement la rationalisation des contrats et des conditions d'emploi, qui facilitera le passage des fonctionnaires du Siège à un bureau extérieur. Le Secrétariat devrait, en s'appuyant sur les enseignements tirés de l'expérience, rendre le programme de mobilité adaptable et conforme à son objectif. Il est également essentiel que l'Organisation continue de promouvoir une culture de la gestion de la performance, dans laquelle la direction a les moyens de récompenser ceux qui ont obtenu de bons résultats et de demander des comptes à ceux qui ne sont pas à la hauteur. Cette approche doit être

conduite par le haut et s'accompagner d'une culture de la communication ouverte et constante entre la direction et le personnel. Le Secrétaire général devrait également parachever la politique de protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements dans les meilleurs délais, et les questions relatives à cette protection et à la perception de la déontologie devraient être incluses dans les futures enquêtes sur la participation du personnel afin de déterminer les améliorations possibles. Sa délégation se félicite des travaux du Bureau de la déontologie et se félicite de l'accroissement de la coordination entre le Siège et les bureaux extérieurs dans la mise en œuvre des politiques et procédures relatives à la déontologie. Enfin, notant l'adoption de l'objectif de développement durable 5 sur l'autonomisation des femmes, sa délégation invite instamment l'Organisation à devenir un chef de file en matière d'autonomisation des femmes au niveau du corps des fonctionnaires, notamment en renforçant la parité des sexes au sein du système des Nations Unies.

47. Le moment est venu pour la Commission d'examiner attentivement et honnêtement ce que l'Organisation devrait être et dans quelle direction elle devrait s'engager à l'avenir, en profitant de l'occasion pour transformer la bureaucratie et en façonner son efficacité et sa pertinence pour les décennies à venir.

48. **M. Lim Hoon-Min** (République de Corée) dit qu'une bonne gestion des ressources humaines est indispensable pour permettre à l'Organisation de répondre aux besoins mondiaux en évolution rapide. Des efforts constants ont été faits pour placer le personnel le plus qualifié aux postes clefs et inciter les fonctionnaires à réaliser pleinement leur potentiel, au moyen par exemple d'arrangements contractuels simplifiés et rationalisés et de l'harmonisation des conditions d'emploi. Plus important encore, la mobilité encadrée, qui aidera grandement l'Organisation à retenir et déployer un corps mondial de fonctionnaires dynamique et adaptable, a finalement été mise en œuvre avec la première et la deuxième campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée organisée pour le réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET). Sa délégation félicite le Secrétaire général et son équipe pour cette réussite et exhorte tous les départements et bureaux concernés à collaborer en vue d'assurer le succès de la mobilité encadrée.

49. Des progrès ont été faits, mais il reste beaucoup à faire. L'Organisation a besoin d'un système de gestion de la performance plus efficace et plus solide, d'une gestion prévisionnelle des besoins en personnel et d'une planification de la relève qui soient plus globales et d'un meilleur équilibre entre les sexes au Secrétariat. Surtout, un cadre de gestion des ressources humaines mieux intégré est nécessaire; sa délégation se félicite de la marche à suivre proposée par le Secrétaire général à cet égard et attend avec intérêt la poursuite des débats sur la question. Les États Membres doivent s'unir pour assurer un Secrétariat plus efficace, plus efficient et plus responsable, et sa délégation se tient prête à jouer son rôle.

50. **M. Kalugin** (Fédération de Russie) dit que, pendant plusieurs années de suite, aucune décision de fond n'a été prise sur la question de la gestion des ressources humaines. Sa délégation espère que les États Membres seront en mesure de parvenir à un consensus sur une nouvelle résolution à la session en cours.

51. Sa délégation est particulièrement préoccupée par la situation en ce qui concerne la mobilité. Dans sa résolution [68/265](#), l'Assemblée générale a approuvé des propositions de réforme qui ont des conséquences considérables pour le fonctionnement de l'Organisation et a confié un certain nombre de tâches au Secrétaire général, dont dépend le succès du projet. La prompt exécution de ces tâches est d'autant plus importante que la mise en œuvre de la politique de mobilité a déjà commencé. Malheureusement, toutefois, peu de progrès ont été réalisés à ce jour, en particulier en ce qui concerne la demande formulée au paragraphe 10 de la résolution visant à veiller à ce que les candidats internes et externes soient traités sur un pied d'égalité pour ce qui est de l'examen de leurs candidatures à des postes vacants. Ni le dernier rapport du Secrétaire général sur la mobilité ni les documents antérieurs sur la question ne contiennent des propositions concrètes visant à instaurer des conditions vraiment égales et non discriminatoires pour le recrutement de candidats externes. C'est une source de préoccupation, en particulier compte tenu de la diminution régulière du nombre de candidats externes recrutés au cours des six années précédentes : il est indiqué dans le précédent rapport du Secrétaire général sur la mobilité ([A/70/254](#)) que pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011 il n'y a eu que 857 nominations de candidats externes, ce qui représente environ 40 %

du nombre total des postes offerts, contre 568, soit 26 %, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2015 ([A/71/323/Add.1](#)). En outre, les récents rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines contiennent des propositions qui limiteraient encore les possibilités offertes aux candidats externes de se présenter à une procédure de sélection ouverte aux fonctionnaires du Secrétariat, telles que l'initiative visant à prendre en compte, dans le dispositif d'encadrement de la mobilité, les postes vacants dans les lieux d'affectation classés B, C, D et E, auxquels les candidats externes n'ont pas accès, et la proposition tendant à ce que les agents des services généraux et des catégories apparentées soient autorisés à postuler aux postes des classes P-1, P-2 et P-3 qui ne sont pas réservés au programme Jeunes administrateurs. Sa délégation souhaite savoir si le Secrétariat prévoit des mesures pour faire en sorte que la situation concernant le recrutement de candidats externes ne se détériore pas plus avant et empêcher que l'Organisation ne fonctionne en cercle fermé.

52. Sa délégation est également préoccupée par le manque de clarté concernant les incidences budgétaires futures de la politique relative à la mobilité, au moment où elle devient pleinement opérationnelle. Pas un seul rapport du Secrétaire général n'a fourni des prévisions quant au nombre de fonctionnaires du Secrétariat qui seraient astreints à la mobilité obligatoire au cours des prochaines années ou aux coûts prévisionnels correspondants.

53. Sa délégation prend note des explications du Secrétariat concernant les critères qui seront appliqués aux mutations géographiques dans les cas où le nombre de fonctionnaires soumis aux prescriptions pertinentes en 2016 et 2017 dépasse le nombre de mutations équivalentes en 2014 et 2015. Toutefois, les éventuelles conséquences juridiques de l'application de ces critères ne sont toujours pas claires, en particulier pour ce qui est de la façon dont le recours à l'application sélective de la politique de mobilité pourrait être interprétée par le système de justice interne de l'Organisation. Dans ce contexte, il convient de rappeler que l'Assemblée générale, dans sa résolution [68/265](#), a prié le Secrétaire général de veiller au traitement équitable de tous les fonctionnaires participant à la procédure de réaffectation engagée dans le cadre du dispositif de mobilité organisée.

54. Sa délégation espère que des réponses exhaustives seront apportées à ces questions et que les débats permettront à la Commission de prendre de nouvelles décisions sur la mobilité en mettant l'accent sur la clarification des paramètres relatifs à la mise en œuvre du projet, en tenant compte de l'évolution des exigences et des circonstances.

55. **M<sup>me</sup> Diaz** (Philippines) dit qu'une représentation équilibrée en termes de répartition géographique et de parité hommes-femmes au Secrétariat et dans l'ensemble du système des Nations Unies est de la plus haute importance. Notant que les femmes représentent actuellement 34,8 % du personnel du Secrétariat, elle prie instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité 50/50 et d'accroître la représentation des femmes des pays en développement aux postes de direction. Un corps de fonctionnaires mondial et dynamique devrait respecter la parité des sexes, refléter la diversité géographique des membres de l'Organisation et servir l'Organisation en faisant preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Afin d'assurer une représentation géographique équitable, il est nécessaire d'apporter certains ajustements au système des fourchettes optimales en vigueur, en particulier concernant les coefficients associés au facteur population (5 %) et au facteur contribution (55 %).

56. Notant que 74 % des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées remplissent les conditions de formation pour l'entrée dans la catégorie des administrateurs, l'oratrice dit que le plafonnement actuel imposé aux mouvements de personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs limite l'évolution des carrières et le perfectionnement professionnel. En conséquence, sa délégation appuie la modification proposée par le Secrétaire général à cet égard, qui serait conforme au principe de l'égalité de traitement dans la sélection du personnel.

57. L'Assemblée devrait revenir sur la pratique selon laquelle les fonctionnaires sont tenus de renoncer au statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité avant d'être recrutés, d'autant plus que le Tribunal d'appel des Nations Unies a fait observer que, au regard des principes des droits de l'homme et du droit du travail moderne, cette pratique n'a pas lieu d'être dans une organisation internationale moderne. Sa délégation approuve la mesure intérimaire

en vertu de laquelle des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs ont été autorisés à conserver leur statut de résident permanent dans un pays autre que celui dont ils avaient la nationalité, en attendant que l'Assemblée revienne sur la question.

58. Sa délégation est satisfaite du fonctionnement général du système de justice interne, qui complète les efforts déployés pour améliorer la gestion des ressources humaines. Elle salue également les efforts continuels que déploie le Secrétaire général en ce qui concerne la gestion de la performance, la responsabilité et la discipline, et la santé et le bien-être du personnel.

59. **M. Takasu** (Secrétaire général adjoint à la gestion), remercie les États Membres de leurs paroles de gratitude pour le personnel dévoué de l'Organisation, puis dit qu'une cérémonie a eu lieu peu de temps auparavant à la mémoire des 210 collègues qui avaient trouvé la mort dans l'exercice de leurs fonctions entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et le 30 juin 2016. De nombreux fonctionnaires dans le monde entier travaillent dans des conditions difficiles et dangereuses et le devoir de protection à leur égard qu'assume l'Organisation est d'une importance capitale. Le Secrétariat compte sur le soutien de la Commission en la matière et il lui en est reconnaissant.

60. Il a fallu de nombreuses années pour que l'Assemblée générale parvienne à dégager un consensus sur le dispositif de mobilité, comme prévu dans la résolution 68/265, et atteigne le stade de la mise en œuvre. Le nouveau système, qui a été lancé en janvier 2016 pour le réseau POLNET, fonctionne sur la base d'une participation volontaire pour la première année, et bien que le nombre de fonctionnaires ayant choisi d'y participer ait été limité jusqu'à présent, cela n'indique pas l'existence de problèmes inhérents au système; les chiffres augmenteront une fois que le système sera devenu obligatoire, en janvier 2017. Il sera nécessaire d'apporter des modifications au dispositif, mais l'expérience acquise à ce jour a été dans l'ensemble positive. L'Organisation est attachée à l'égalité des chances entre candidats internes et candidats externes. La proposition visant à inclure les postes vacants dans les lieux d'affectation classés B, C, D et E dans une campagne de réaffectation au titre de la mobilité encadrée vise essentiellement à accroître le nombre de fonctionnaires soumis à la mobilité sans répercussions négatives sur le recrutement de candidats externes. Notant la décision de l'Assemblée générale que le nombre de mutations géographiques intervenant

dans les réseaux d'emplois considérés en 2016 et 2017 ne devrait pas dépasser le nombre moyen de mutations géographiques intervenues dans ces mêmes réseaux en 2014 et 2015, l'orateur dit que, à ce jour, le nombre de ces mutations est resté en dessous du niveau maximal spécifié. Toutes les mutations au-delà du niveau enregistré une année donnée seront reportées à l'année suivante. Le dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité a été énoncé en détail dans une instruction administrative (ST/AI/2016/1) dans un souci de clarté et de transparence.

61. L'orateur partage les préoccupations des États Membres au sujet de la longueur de la procédure de recrutement, qui est encore trop longue, en dépit des efforts déployés pour la réduire. La réduction proposée de la période d'affichage standard des avis de vacance de poste spécifiques de 60 à 30 jours pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur contribuerait à réduire l'ensemble des délais de recrutement, mais il reste encore beaucoup à faire. À cette fin, le Secrétaire général a lancé un examen de l'ensemble du processus de recrutement, qui va de l'établissement d'un avis de vacance de poste à la sélection d'un candidat.

62. Le Secrétaire général s'est efforcé de réaliser une représentation plus équilibrée en termes de répartition géographique et de parité des sexes, et le Secrétaire général désigné est également fermement attaché à cet objectif. Toutefois, il est clair que les améliorations apportées à ce jour ont été modestes. Une stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes est en cours d'élaboration, de même qu'un plan de mise en œuvre ciblant chaque année visant à parvenir à l'égalité des sexes dans chaque classe de P-1 à D-2 au plus tard en 2030. Les départements et les bureaux seront encouragés à utiliser le tableau de bord de gestion des ressources humaines pour suivre les progrès. Outre la fixation d'objectifs chiffrés, l'ensemble des politiques, systèmes et procédures internes sera examiné dans le but de développer les possibilités offertes aux femmes au Secrétariat. En outre, le nouveau système de mobilité, dans le cadre duquel les postes vacants sont publiés dans un vaste réseau d'emplois et non département par département, fera qu'il sera plus facile de satisfaire aux prescriptions relatives à la représentation en termes de répartition géographique et de parité entre les sexes et à l'équilibre entre candidats internes et externes dans l'ensemble de l'Organisation.

63. Le Groupe de travail créé par le Comité Administration-personnel en vue de faire des recommandations pour la révision de la politique de protection contre les représailles a réalisé d'importants progrès. Toutefois, des désaccords subsistent, notamment en ce qui concerne le champ des activités protégées. Notant que l'Assemblée générale, dans sa résolution 70/255, s'est déclarée préoccupée par le retard pris dans la révision de la politique et a dit clairement que la politique doit être séparée et distincte des mécanismes servant à traiter les plaintes du personnel et des différends interpersonnels, l'orateur dit que des efforts seront faits pour conclure les discussions dès que possible.

64. Enfin, s'agissant d'Umoja, il note qu'avec le déploiement du groupe 5, le 1<sup>er</sup> novembre 2016, tous les fonctionnaires du Secrétariat et membres du personnel en tenue seront couverts par Umoja-Intégration. Compte tenu du fait que la mise en service d'Umoja représente un changement majeur, il y a naturellement eu des problèmes de rodage, et la stabilisation a pris un peu plus longtemps que les six mois prévus. Toutefois, le système fonctionne bien à présent. Tous retards qui continuent d'intervenir dans les paiements aux fonctionnaires, y compris s'agissant des pensions et des versements à la cessation de service, ne sont pas liés à Umoja, malgré les informations trompeuses qui indiquent le contraire. Le Secrétariat s'efforce vigoureusement de régler les problèmes en suspens, et l'orateur en appelle à la compréhension des États Membres à cet égard.

65. **M<sup>me</sup> Armstrong** (Directrice du Bureau de la déontologie), après s'être félicitée de l'intérêt porté aux travaux du Bureau de la déontologie et des observations qui ont été formulées, dit que les hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur dont la déclaration confidentielle de situation financière au titre du dispositif de transparence financière a été vérifiée et approuvée sont admis à participer à l'initiative de déclaration publique volontaire. Compte tenu de l'importance accordée par le Secrétaire général et les États Membres à cette initiative, le Bureau de la déontologie a fait un effort particulier pour encourager la participation à celle-ci.

66. Le Bureau de la déontologie a participé aux consultations sur l'organisation de la politique de protection contre les représailles, qui est un élément important du nouveau dispositif de lutte contre la fraude et la corruption. Des efforts importants ont été

faits au cours de ces consultations pour accepter les suggestions utiles des fonctionnaires. Outre les mécanismes de recours existant pour d'autres formes de plainte, il est essentiel d'assurer une solide protection pour les personnes qui signalent des manquements graves et aussi de proposer des mesures pour la prévention des représailles. Elle attend avec intérêt la fin des consultations et l'adoption de la nouvelle politique.

67. Enfin, le Bureau de la déontologie, sachant que son indépendance revêt une importance cruciale pour ses travaux, s'efforce de se tenir au courant des bonnes pratiques et des arrangements institutionnels qui existent dans les bureaux analogues dans d'autres organisations.

### Questions diverses

68. **Le Président** appelle l'attention sur une lettre datée du 26 octobre 2016 adressée au Président de la Cinquième Commission par le Président de l'Assemblée générale et transmettant une lettre émanant du Président de la Sixième Commission et portant sur le point 145 de l'ordre du jour, « Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies » ([A/C.5/71/10](#)).

*La séance est levée à 16 h 40.*