

**Assemblée générale**

Soixante-douzième session

Documents officiels

Distr. générale  
5 décembre 2017  
Français  
Original : anglais

---

**Cinquième Commission****Compte rendu analytique de la 9<sup>e</sup> séance**

Tenue au Siège, à New York, mardi 31 octobre 2017, à 10 heures

*Président* : M. Tommo Monthe ..... (Cameroun)  
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires* : M. Ruiz Massieu

**Sommaire**

Point 141 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 au Chef de la Section de la gestion des documents ([dms@un.org](mailto: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/>).



*La séance est ouverte à 10 h 05.*

**Point 141 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines** (A/72/123, A/72/129/Rev.1, A/72/209, A/72/325, A/72/325/Add.1 et A/72/558)

1. **M<sup>me</sup> Lopez** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/72/123), dit que celui-ci contient une analyse démographique de la composition du personnel du Secrétariat pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2016. Comme suite à la recommandation formulée par le Secrétaire général à la soixante et onzième session tendant à changer la période couverte par les futurs rapports sur la composition du Secrétariat de façon à ce qu'ils courent de janvier à décembre au lieu de juillet à juin, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé dans son précédent rapport sur la question (A/71/557), approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 71/263, que l'Assemblée prie le Secrétaire général de présenter les données concernant la période transitoire dans un rapport à la soixante-douzième session de l'Assemblée.

2. Le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 1,2 % au cours de la période transitoire, passant de 40 131 à 39 651, soit une baisse de 331 fonctionnaires à la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL) et de 809 fonctionnaires dans 45 autres entités, et un accroissement de 660 fonctionnaires dans les 52 entités restantes. Entre juin 2013 et décembre 2016, l'effectif total du Secrétariat a diminué de 4 %. Durant la même période, le pourcentage de fonctionnaires titulaires d'un engagement permanent ou continu est passé de 18 % à 25 %, tandis que le pourcentage de fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée a chuté de 78 % à 67 %, sous l'effet de deux opérations consécutives de conversion de certains engagements permanents en engagements continus. La proportion de femmes dans l'effectif total a augmenté, passant de 33,9 % à 35,1 %. L'âge moyen a aussi légèrement augmenté, de 43,4 ans à 44,8 ans. Le nombre d'États Membres représentés dans les postes soumis à la répartition géographique ou se situant entre les limites inférieure et supérieure de la fourchette optimale a baissé de 125 à 102. À l'exception du présent rapport qui couvre la période de transition, les informations sur les données démographiques relatives au personnel sont présentées annuellement et de façon agrégée dans les rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat, mais elles sont disponibles sur une base

mensuelle s'agissant du personnel à travers l'outil en ligne de communication de l'information HR Insight.

3. Présentant le rapport du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel (A/72/129/Rev.1), l'oratrice dit que l'Assemblée générale a décidé dans sa résolution 70/244 de modifier le régime des prestations offertes aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, ainsi que l'âge réglementaire de départ à la retraite. Le rapport présente les modifications à apporter au régime commun des Nations Unies afin de porter à 65 ans l'âge réglementaire de départ à la retraite pour les fonctionnaires nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et de donner effet au régime révisé de l'indemnité pour frais d'études. D'autres modifications sont proposées pour préciser ou réviser certaines dispositions en s'appuyant sur les bonnes pratiques et la jurisprudence les plus récentes. Le Secrétaire général propose de modifier l'article 9.2 du Statut du personnel, qui fixe l'âge réglementaire de départ à la retraite, et d'ajouter une disposition 13.13 nouvelle pour confirmer le droit acquis des fonctionnaires à prendre leur retraite à l'âge normal de départ à la retraite prévu par les Statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Conformément à la résolution 70/244 de l'Assemblée générale, cette disposition sera mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

4. Les dépenses ouvrant droit au remboursement dans le cadre du régime révisé de l'indemnité pour frais d'études seront remboursées sur la base d'un barème dégressif comprenant sept tranches en lieu et place du taux unique de 75 %. Le même montant maximum en dollars des États-Unis sera applicable à tous les pays, en remplacement du schéma actuel basé sur 15 monnaies/zones de pays. Les dépenses remboursables concernent les frais d'études, les frais d'études pour l'enseignement dans la langue maternelle et les frais d'inscription. Les contributions aux dépenses d'équipement devront être remboursées en dehors du régime d'indemnité pour frais d'études. L'indemnité pour frais d'études est payable jusqu'à la fin de l'année universitaire durant laquelle l'enfant achève sa quatrième année d'études postsecondaires ou jusqu'à ce qu'il obtienne un premier diplôme postsecondaire, l'âge limite étant de 25 ans. Une prime d'internat forfaitaire de 5 000 dollars est accordée, indépendamment du barème de sept tranches, aux fonctionnaires dont les enfants sont pensionnaires dans un établissement d'enseignement primaire ou secondaire situé en dehors de leur lieu d'affectation, dans une ville siège classée dans les catégories de sujétion « A » à « E » ou, dans des cas exceptionnels, dans la catégorie « H ». Les fonctionnaires ayant des enfants pensionnaires dans des établissements

d'enseignement bénéficiant de la prise en charge d'un voyage. Il sera mis fin au bénéfice du remboursement additionnel des frais d'internat et des frais de voyage au titre des études pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation désignés. Les changements apparaissent dans les modifications proposées au Règlement et au Statut du personnel et prendront effet lors de l'année scolaire en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

5. Les autres propositions de modification portent sur les dispositions 4.14 et 4.16 et s'appliquent exclusivement aux concours de recrutement à des postes de la catégorie des administrateurs. La disposition 10.4 est modifiée afin de préciser le moment à compter duquel un fonctionnaire peut être mis en congé administratif et d'inclure les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles parmi les circonstances exceptionnelles justifiant la mise en congé administratif sans traitement du fonctionnaire fautif. Quant à la modification de la disposition 11.5, elle permet d'aligner le délai fixé pour interjeter appel d'un jugement du Tribunal administratif des Nations Unies sur celui qui est prévu dans le Statut du Tribunal d'appel des Nations Unies. L'article 2.3 de l'appendice D est modifié pour permettre d'indemniser les fonctionnaires en fonctions officielles au service de l'Organisation dans un lieu autre que les locaux de l'ONU, pratique connue sous l'appellation de « télétravail ».

6. Présentant le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale, couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2017 (A/72/209), l'oratrice dit que celui-ci donne un aperçu du mécanisme administratif régissant les questions disciplinaires, présente un résumé des affaires ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires et donne des statistiques sur les affaires renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines, les affaires closes et les décisions y afférentes. Le rapport donne également des précisions sur l'issue des recours présentés contre les sanctions disciplinaires prononcées depuis la création, en 2009, du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies, ainsi que sur les affaires de faute professionnelle avérée et de comportement délictueux avéré, qui ont été portées à l'attention des États Membres. Conformément à la pratique établie par le Secrétaire général dans son dixième rapport sur la question, le présent rapport explique les éléments dont le Secrétaire général tient compte lorsqu'il décide des mesures à imposer. C'est une tâche délicate car il ne faut pas que les informations données violent le droit à la confidentialité des fonctionnaires. L'égalité de traitement et la cohérence sont fondamentales dans

l'examen des affaires disciplinaires, mais ce sont les faits et circonstances propres à chaque affaire qui déterminent les décisions qui sont prises dans chacune de ces affaires.

7. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport correspondant du Comité consultatif (A/72/558), dit qu'en ce qui concerne la composition du Secrétariat, le Comité consultatif a rappelé ses précédentes recommandations sur la qualité analytique du rapport et la nécessité de bien comprendre les facteurs explicatifs des différentes tendances afin de prendre des mesures correctives et d'améliorer les politiques. Le Comité consultatif recommande une nouvelle fois d'intensifier les efforts pour faire face au nombre croissant d'États Membres non représentés et sous-représentés dans la composition du Secrétariat depuis 2013. Aucun progrès n'a été enregistré en ce qui concerne la préoccupation exprimée par l'Assemblée générale s'agissant de la croissance des nominations à de hautes fonctions et du nombre excessif de postes aux échelons supérieurs du Secrétariat. Le Comité consultatif s'inquiète de l'augmentation du nombre de postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat et de la fragmentation des attributions des hauts responsables qui en découle.

8. L'instruction administrative sur les enquêtes et les questions disciplinaires, qui est toujours en cours d'examen interne, doit être promulguée promptement. Concernant les modifications apportées au Statut et au Règlement du personnel, il faut que celle de l'article 10.4 a) sur le congé administratif se fasse dans une plus grande clarté.

9. **Le Président** appelle l'attention de la Commission sur la note du Secrétaire général transmettant le rapport du Corps commun d'inspection sur la gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies (A/72/325), ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection (A/72/325/Add.1) et sur les observations écrites du Corps commun d'inspection et du Conseil des chefs de secrétariat, distribuées aux membres de la Commission.

10. Conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, il invite un représentant du personnel du Secrétariat de l'ONU à faire une déclaration.

11. **M. Richards** (représentant désigné des syndicats du personnel de l'Organisation des Nations Unies), prenant la parole au nom du personnel du Secrétariat et des fonds et programmes, dit que les syndicats du

personnel souscrivent à la proposition visant à modifier le Statut et le Règlement du personnel conformément à la décision de l'Assemblée générale afin de permettre aux fonctionnaires en poste au 1<sup>er</sup> janvier 2018 de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. En ce qui concerne la décision de révision de la politique de mobilité, le précédent exercice de mobilité organisée, qui a eu lieu en juillet 2016, a abouti à la réaffectation de seulement 22 des 241 fonctionnaires intéressés, malgré le grand nombre de fonctionnaires ayant participé à l'exercice.

12. Les syndicats sont préoccupés par le dispositif de prestation de services centralisée. Il existe au sein du Secrétariat plusieurs centres administratifs qui offrent des niveaux variables de prix et de qualité, ainsi que des services répondant aux besoins divers des clients. La mise en service d'Umoja, il y a une année, a permis d'améliorer la transparence dans les prix, de réduire les coûts et de gagner en efficacité dans la fourniture de services administratifs. Le dispositif proposé mettra un terme à la concurrence entre les centres et favorisera un fournisseur monopolistique qui ne sera en rien incité à réduire les coûts, à améliorer les normes ou à innover. Il accroîtra en outre la distance entre les clients et les fournisseurs de service, mettra les clients dans de grandes difficultés pour obtenir des services dans leur langue et diminuera la vitesse et la qualité d'exécution, ainsi que la satisfaction des clients.

13. Les syndicats demandent depuis longtemps une plus grande diversité dans des lieux de travail libérés du harcèlement sexuel, dans lesquels les femmes ne sont pas désavantagées. Le Secrétaire général a déclaré dans sa stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies qu'il est possible de remédier au taux élevé de départ des femmes en milieu de carrière, seulement si des ressources supplémentaires sont allouées pour la garde des enfants, les congés parentaux partagés et la sensibilisation et la formation aux fonctions d'encadrement. Il faut en outre mettre à jour la politique de prévention du harcèlement sexuel et promulguer l'instruction administrative sur les enquêtes et les questions disciplinaires, au sujet de laquelle les consultations ont été achevées l'année précédente. Il faut que les objectifs et délais relatifs à la réalisation de la parité des sexes soient réalistes et qu'ils tiennent compte de la situation démographique actuelle, de l'amenuisement de la réserve de postes, du taux annuel de départ à la retraite prévu à hauteur de 0,5 %, du fait que les femmes sont plus nombreuses à quitter l'Organisation en milieu de carrière, de l'âge moyen d'entrée en fonction, qui est de 41 ans, et de la nécessité de veiller à la diversité géographique et aux possibilités de promotion.

14. Dans son analyse des propositions budgétaires pour l'exercice biennal 2018-2019 visant à promouvoir le rajeunissement et le contrôle des coûts, la Commission devrait tenir compte des préoccupations des syndicats concernant l'évolution à long terme de la réduction du nombre de postes subalternes et de l'accroissement de celui des postes de rang supérieur.

15. Dans sa résolution [65/247](#), l'Assemblée générale a prié instamment le Secrétaire général d'envisager d'offrir un engagement de durée déterminée de cinq ans aux fonctionnaires ayant à leur actif cinq années de service continu et de bonnes appréciations, mais qui se trouvent hors de l'enveloppe de postes, afin d'encourager la planification à long terme des besoins en personnel, ce que certaines entités, dont le Bureau des services de contrôle interne, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale et le Département de la gestion du Secrétariat, n'ont pas réussi à faire. Il en est résulté un système à double vitesse, un surcroît de tâches administratives et un manque de visibilité à moyen terme en ce qui concerne les fonctionnaires très performants. Il faudrait prier instamment le Secrétaire général d'accorder régulièrement des contrats de cinq ans conformément aux conditions prévues.

16. **M<sup>me</sup> Pereira Sotomayor** (Équateur), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que les Nations Unies s'emploient à coordonner un ensemble d'actions au niveau mondial pour relever plusieurs défis. L'Organisation ayant centré son action sur l'être humain, la contribution de ses fonctionnaires, qui, souvent, risquent leur vie pour atteindre les objectifs qui leur sont fixés, est essentielle à la réalisation des aspirations inscrites dans la Charte. Le personnel de l'ONU doit donc agir dans un environnement empreint de diversité, de souplesse et de dynamisme, être motivé et bénéficier de prestations adéquates pour se mettre au service du reste du monde. Le Groupe salue le dévouement et le sacrifice des fonctionnaires de l'ONU et attache une grande importance à la gestion des ressources humaines.

17. Sachant que 18 États Membres ne sont pas représentés au sein du Secrétariat et que 44 autres États Membres y sont sous-représentés, le Groupe s'inquiète de ce que des ressortissants de pays surreprésentés aient été nommés à 31 postes soumis à la répartition géographique, c'est-à-dire plus que toute autre catégorie. Cela reflète une tendance qui existe depuis 2013, avec une augmentation des pays non représentés et sous-représentés. Conformément à la Charte des Nations Unies, le recrutement doit s'effectuer sur une

base géographique aussi large que possible, sachant que le système de fourchettes optimales a été établi en 1960 pour mesurer les progrès accomplis à cet égard. La proportion de fonctionnaires de sexe féminin a augmenté de 35,1 %, mais celle des femmes occupant des postes supérieurs est inférieure à 50 %. Le Groupe voudrait connaître le nombre de femmes de pays en développement nommées à de hautes fonctions.

18. Pour que le tableau d'effectifs soit dynamique, il faut le lier à une politique de rajeunissement de l'Organisation. L'âge moyen des fonctionnaires a augmenté pour s'établir à 44,8 ans. Il faut donc recruter des fonctionnaires plus jeunes et veiller à bien transférer le savoir et les capacités institutionnels lors des départs d'autres fonctionnaires à la retraite. Le Secrétaire général devrait informer l'Assemblée générale des efforts qu'il déploie pour remédier au nombre excessif de postes aux échelons supérieurs du Secrétariat, à l'augmentation du nombre de postes au sommet de la structure hiérarchique du Secrétariat et à l'apparente réticence de l'Organisation à recruter ou à conserver de jeunes fonctionnaires.

19. Le Secrétaire général a souligné dans son rapport sur les questions disciplinaires (A/72/209) les améliorations constatées sur le plan de la réactivité des entités chargées d'enquêter et de la qualité des rapports d'enquête. Plutôt que de donner un aperçu de toutes les affaires relatives à des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, il n'a cependant mentionné que les affaires impliquant du personnel civil ayant fait l'objet de mesures disciplinaires au cours de la période considérée. Il devrait y faire référence dans d'autres rapports liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles afin d'expliquer le nombre d'affaires présentées. Le Groupe souhaite également que soit établie la responsabilité de la partie responsable du retard dans la finalisation de l'instruction administrative sur les enquêtes et les questions disciplinaires.

20. Le Groupe souhaiterait en outre savoir si les précédentes recommandations concernant le délai nécessaire pour pourvoir un poste, qui s'est allongé au-delà de l'objectif de 120 jours pour atteindre 163 jours en 2015 et 202 jours en 2016, ont été suivies et connaître les raisons du dépassement du délai prescrit.

21. Le Règlement du personnel doit refléter la portée et les conséquences des décisions de l'Assemblée générale. Les détails y afférent devraient apparaître dans les propositions de modification présentées à l'Assemblée pour examen. Dans ses rapports, le Secrétaire général a présenté des statistiques détaillées, mais ne s'est pas attardé sur l'analyse des tendances observées, les effets des mesures prises et les correctifs

qu'elles requièrent. Pour faire table rase de la méfiance entre le Secrétariat et les États Membres, il faut traiter les questions systémiques de la gestion des ressources humaines.

22. **M. Wang** (Singapour), parlant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), dit que les ressources humaines sont la plus grande richesse de l'Organisation. La valorisation de cette richesse est essentielle au succès des pays et des institutions et le Secrétaire général devrait lui accorder toute l'importance qu'elle mérite. L'ONU opère dans un environnement mondial complexe et fluide dans lequel les fonctionnaires doivent être dynamiques et motivés pour relever les défis qu'ils rencontrent. Le Groupe note les efforts que déploie le Secrétaire général pour réformer la gestion et le système des ressources humaines.

23. Si les exigences les plus élevées de travail, de compétence et d'intégrité doivent présider au recrutement et à la performance des fonctionnaires internationaux, la composition du personnel doit aussi refléter la diversité et le caractère international de l'Organisation, à la faveur notamment d'un plus grand équilibre entre les sexes et d'une représentation géographique plus équitable. Malgré les efforts accomplis par le Bureau de la gestion des ressources humaines, l'équilibre entre les sexes et la représentation géographique laissent à désirer, notamment dans les postes supérieurs. Les engagements du Secrétariat en matière de parité des sexes sont louables, mais il ne faut pas réaliser la parité des sexes au détriment de la représentation géographique. Le Secrétaire général a souligné dans son rapport sur la composition du Secrétariat (A/72/123) que la proportion de fonctionnaires originaires des États de la région Asie-Pacifique était passée de 19,1 % en 2015 à 19,6 % en 2016, mais que ces 55 États étaient sous-représentés au Secrétariat, puisqu'ils constituent 28,5 % des membres. Dans ses précédentes résolutions sur la gestion des ressources humaines, l'Assemblée générale avait prié le Secrétaire général d'assurer la plus large représentation géographique du personnel dans le Secrétariat. En conséquence, le Secrétaire général devrait veiller à ce que les ressortissants de pays sous-représentés, notamment les pays en développement, soient traités équitablement à chaque ouverture de poste, conformément à la résolution 71/263 de l'Assemblée générale.

24. Le Secrétaire général devrait mettre en œuvre à l'échelle de l'Organisation un système de gestion des performances affiné, en particulier aux niveaux des directeurs et des fonctions supérieures. Les changements apportés devraient faire l'objet

d'évaluations continues afin de mesurer leur impact et de s'assurer de la transparence, de la crédibilité et de l'équité du système. Le Groupe se félicite de l'intention exprimée par le Secrétaire général dans ses propositions de réforme, de lancer des évaluations à 360 degrés aux niveaux des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux. Le rapport du Corps commun d'inspection sur la gestion des savoirs et connaissances dans le système des Nations Unies (A/72/325) demande d'ériger cette gestion en priorité stratégique dans tous les organismes des Nations Unies. Ce n'est que lorsque le savoir sera reconnu comme une richesse essentielle de l'Organisation que celle-ci deviendra une organisation basée sur l'apprentissage et capable de s'adapter et de changer. Le Secrétaire général devrait œuvrer, avec les organismes du système des Nations Unies, à élaborer des politiques de gestion du savoir et des connaissances adaptées aux missions et objectifs de l'Organisation, ce qui contribuerait à la réalisation de l'objectif commun d'établissement d'un système plus coordonné et plus intégré.

25. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale (A/72/209) mentionne 123 affaires de comportements fautifs, dont l'abus d'autorité, l'exploitation et les atteintes sexuelles, les vols et les détournements. Le Secrétaire général devrait traiter ces affaires dans les délais requis, prendre les mesures qui s'imposent contre les personnes reconnues coupables des faits qui leur sont reprochés et promouvoir les normes les plus élevées d'intégrité et de responsabilité personnelle afin d'établir une culture de l'éthique.

26. **M. Burity** (Angola), parlant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/72/123) couvre la période transitoire de six mois entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre 2016. Le Groupe attend avec impatience de recevoir le rapport du Secrétaire général sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017, qui devrait offrir à la soixante-troisième session de l'Assemblée générale une analyse plus complète des tendances en cours et de leurs causes, conformément à la résolution 71/263 de l'Assemblée générale.

27. Le Groupe place au rang de priorité élevée la question de la représentation géographique équitable au sein du Secrétariat. Il s'inquiète du fait que le nombre d'États Membres dont la représentation s'inscrit dans la fourchette désirée ait baissé de 18 %, passant de 125 à 102, et que les fonctionnaires originaires de pays surreprésentés aient été plus nombreux que ceux d'autres catégories à bénéficier de nominations à des

postes soumis à la représentation géographique. Le Groupe souhaiterait connaître les causes de cette situation, sachant que l'Assemblée générale a maintes fois demandé au Secrétariat de recruter des fonctionnaires sur une base géographique aussi large que possible et de l'informer des progrès accomplis dans l'application de sa décision relative au système des fourchettes optimales, qui a été conçu pour améliorer la représentation géographique. Il serait également utile d'élaborer une analyse initiale sur l'inclusion dans le rapport de deux nouveaux tableaux sur la représentation des fonctionnaires de l'ONU par groupe régional et par région géographique.

28. Le Groupe est préoccupé par le nombre croissant de postes de haut rang, ce qui est contraire à l'objectif de bâtir une Organisation à la fois souple et orientée sur le terrain. Il demande également des éclaircissements sur les causes du retard dans la mise en œuvre de la décision de l'Assemblée générale concernant le délai de 120 jours nécessaire au pourvoi des postes et sur l'absence d'efforts pour rajeunir l'Organisation.

29. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale (A/72/209) donne un aperçu des mesures prises dans ces cas. Le Secrétaire général devra cependant redoubler d'efforts pour faire face aux allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, comme le demande le Comité consultatif. Le Groupe souhaite obtenir davantage d'informations concernant les progrès réalisés pour que ces cas soient traités vite et bien.

30. Le Groupe souhaite également être plus amplement informé sur les propositions de modification du Statut et du Règlement du personnel (A/72/129/Rev.1), qui doivent refléter les décisions de l'Assemblée générale et des tribunaux administratifs. Il examinera soigneusement les propositions relatives à l'âge de départ à la retraite et aux allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

31. **M. De Preter** (Observateur de l'Union européenne), parlant au nom des pays candidats, l'Albanie, le Monténégro, la Serbie, l'ex-République yougoslave de Macédoine et la Turquie, des pays membre du processus de stabilisation et d'association, la Bosnie-Herzégovine, ainsi qu'au nom de l'Arménie, de la Géorgie, du Liechtenstein, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit qu'à la suite de l'adoption de la résolution 71/263 de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines, la délégation de l'Union européenne attend avec impatience de participer à la discussion sur la stratégie de cette gestion qui sera présentée par le Secrétaire général à la soixante-

treizième session. Les fonctionnaires de l'ONU sont indispensables à l'accomplissement des missions de l'Organisation. Celle-ci doit être capable d'attirer des candidats répondant aux exigences de travail, de compétence et d'intégrité, conformément à la Charte. Le travail des fonctionnaires doit refléter les valeurs de l'Organisation et la culture de l'Organisation doit permettre au personnel de tirer le meilleur parti de son potentiel. La délégation de l'Union européenne salue la proposition faite par le Secrétaire général dans son rapport intitulé « Un nouveau modèle de gestion pour l'Organisation des Nations Unies : garantir à chacun un avenir meilleur » (A/72/492) pour améliorer la gestion des ressources humaines et la centrer sur les activités de terrain. Elle se félicite aussi des propositions relatives à la simplification des procédures et politiques de gestion des ressources humaines, à l'amélioration de la planification des besoins en ressources humaines et à l'assouplissement de leur utilisation, à l'accélération des procédures de recrutement, au renforcement de la mobilité du personnel et à l'amélioration de la gestion de la performance. La priorité doit aller en premier lieu à la réduction des effectifs du Secrétariat. Bien que le Secrétaire général se soit engagé à réaliser la parité des sexes dans les nominations à de hautes fonctions, il est nécessaire de prendre des mesures d'urgence à l'échelle du système pour redresser le déséquilibre entre les sexes, en particulier pour les nominations aux fonctions supérieures et dans les missions extérieures. La délégation de l'Union européenne attend avec impatience de recevoir toutes les propositions du Secrétaire général, mais la Commission est invitée à mettre l'accent sur les questions soumises à des délais prescrits et les questions urgentes. Elle doit donc achever l'examen du présent point dans les meilleurs délais afin de permettre au Secrétaire général d'élaborer ses propositions.

32. **M. Alyahya** (Koweït) dit que sa délégation appuie les mesures de réforme initiées par le Secrétaire général dans les domaines du développement, de la paix et de la sécurité et de la gestion. Le Koweït a signé la Déclaration politique pour la réforme de l'Organisation des Nations Unies en septembre 2017 et il collaborera avec le Secrétariat pour mettre en œuvre la réforme en toute transparence. Il attache une grande importance à l'investissement dans les ressources humaines, moteur essentiel du progrès qui doit être mis à profit pour développer l'activité de l'Organisation, notamment dans le cadre des réformes du Secrétaire général.

33. Il faut réaliser les objectifs de développement durable dont certains portent sur l'éducation, l'innovation et la croissance et veiller à ce qu'ils profitent au développement de l'Organisation elle-

même. Pour que les États réalisent ces objectifs, il faut renforcer les aptitudes des fonctionnaires, notamment dans les bureaux hors-Siège.

34. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel (A/72/123) montre qu'à la fin de 2016, aucun jeune Koweïtien n'a été recruté aux Nations Unies par voie de concours. Cette question présente un grand intérêt pour le Koweït qui espère être représenté dans l'Organisation à l'avenir. Les jeunes Koweïtiens doivent bénéficier de soutien et être préparés à travailler aux Nations Unies dans la perspective d'être nommés après que leur compétence soit établie après une période d'emploi dans le cadre du Programme Jeunes administrateurs. Depuis que le Koweït a rejoint ce programme, en 2012, 30 jeunes Koweïtiens des deux sexes y ont pris part. La délégation koweïtienne salue les succès obtenus par l'Organisation dans le domaine de la promotion de l'égalité des sexes au Secrétariat, notamment dans les postes de rang élevé. Elle souhaite plein succès aux réformes conduites par le Secrétaire général et se réjouit à la perspective d'une représentation géographique équitable des États Membres à tous les niveaux et dans toutes les entités des Nations Unies.

35. **M<sup>me</sup> Norman Chalet** (États-Unis d'Amérique) dit que l'ONU joue un rôle essentiel en ouvrant la voie à un monde plus juste et plus pacifique et ne peut à cet effet disposer d'un meilleur atout que les femmes et les hommes qui la servent avec dévouement. Lorsqu'elles sont bien gérées, les ressources humaines sont fondamentales. Au fil des ans, les États Membres ont approuvé nombre d'initiatives pour améliorer les performances et recruter, faire progresser et conserver des fonctionnaires méritants, conformément à la Charte. Dans l'attente du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion qui sera présenté prochainement et du cadre actualisé de gestion des ressources humaines, qui le sera à la soixante-treizième session, la Commission devrait surtout veiller à ce que l'ONU soit aussi efficace, efficiente et souple que possible.

36. L'Organisation doit accélérer les recrutements afin qu'elle devienne une filière d'emploi viable pour des candidats talentueux. Il est essentiel de disposer d'un encadrement fort et doté de pouvoirs importants pour récompenser les performances exceptionnelles et sanctionner les mauvais résultats. Il faut également que les fonctionnaires de sexe féminin soient plus nombreux et il importe de remédier à la sous-représentation de certains pays, dont les États-Unis. Les responsables de l'ONU devraient se pencher en permanence sur l'état des ressources de l'Organisation et veiller à ce qu'elles répondent à l'accomplissement des mandats prescrits,

et, par conséquent, à s'assurer de la pertinence de l'action de l'Organisation.

37. **M. Fukuda** (Japon) dit que la diversité est un trait caractéristique de l'Organisation et que la diversité des fonctionnaires est sa richesse. La délégation japonaise salue la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes, qui devrait modifier la culture institutionnelle et permettre au personnel de donner la pleine mesure de son potentiel. Le Secrétaire général devrait réaliser cette parité de toute urgence. La délégation japonaise se préoccupe de l'augmentation de l'âge moyen des fonctionnaires depuis 2013 et de l'accent mis sur la réduction du nombre de postes subalternes. Sachant que le relèvement de l'âge réglementaire de départ à la retraite prendra effet en janvier 2018, le Secrétaire général devrait faciliter l'arrivée de jeunes fonctionnaires d'horizons divers et leur permettre de s'épanouir professionnellement afin de rajeunir le Secrétariat. La gestion des ressources humaines est essentielle à la mise en œuvre des réformes du Secrétaire général et l'engagement de celui-ci est capital s'agissant de la mise en place d'une organisation moderne et d'un corps mondial de fonctionnaires. Les défis que pose la gestion des ressources humaines doivent être relevés conformément à la Charte des Nations Unies. La délégation japonaise se réjouit de la présentation, à la soixante-treizième session de l'Assemblée générale, d'un cadre actualisé de gestion des ressources humaines, dont notamment des mesures pour recruter davantage de fonctionnaires des États Membres sous-représentés.

38. **M. Gohar** (Pakistan) dit que les ressources humaines sont l'élément central de toute organisation et que le Pakistan accorde la priorité la plus élevée à la mise en place d'un corps de fonctionnaires dynamique. La planification globale des effectifs est un facteur essentiel de la gestion des ressources humaines et il est fondamental de veiller aux exigences de qualité du travail, d'intégrité et de responsabilité pour donner à la fonction publique internationale toute son indépendance. Les réformes touchant à la gestion des ressources humaines permettront de renforcer la responsabilité, l'efficacité et l'efficience au sein de l'Organisation. La délégation pakistanaise salue les efforts déployés par le Secrétaire général et le Bureau de la gestion des ressources humaines pour assurer la continuité des réformes dont il faut évaluer l'impact de manière à les affiner.

39. Dans son rapport sur la composition du Secrétariat (A/72/123), le Secrétaire général a présenté des statistiques détaillées, mais il ne s'est pas attardé sur l'analyse des tendances et de leurs causes. La diversité est une condition fondamentale du multilatéralisme,

mais on constate que depuis 2013, on a engagé plus de ressortissants de pays déjà surreprésentés à des postes soumis à la répartition géographique. Il faut donc recruter des candidats issus de pays non représentés ou sous-représentés, notamment des pays en développement. Le principe de représentation géographique équitable est inscrit dans la Charte et le système des fourchettes optimales a été établi pour s'assurer que tous les pays soient adéquatement représentés. À l'origine, un seul facteur, la contribution au budget ordinaire, servait à déterminer ces fourchettes, mais en 1962, on a ajouté les critères de la qualité de Membre et de la population. Depuis cette date, bien des choses ont changé, mais les disparités au sein du Secrétariat demeurent. La Commission devrait s'efforcer de réduire ces disparités et il importerait de tenir compte des contributions aux opérations de maintien de la paix dans tout examen du système des fourchettes optimales.

*La séance est levée à 11 h 30.*