



Assemblée générale

Soixante-treizième session

Documents officiels

Distr. générale
8 janvier 2019
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 15^e séance

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 15 novembre 2018, à 10 heures

Président : M^{me} Bird (Australie)
*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 (*suite*)

Point 142 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection (*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 à la Chef de la Section de la gestion des documents (dms@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

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



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 141 de l'ordre du jour : gestion des ressources humaines (*suite*) ([A/73/79](#) [A/73/79/Add.1](#), [A/73/372](#), [A/73/372/Add.1](#), [A/73/372/Add.3](#) et [A/73/497](#))

Point 142 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection (*suite*) ([A/73/377](#), [A/73/377/Corr.1](#) et [A/73/377/Add.1](#))

1. **M^{me} Lopez** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 : pour plus d'efficacité, de transparence et de responsabilité à l'Organisation des Nations Unies » ([A/73/372](#)), dit que la stratégie comporte une série d'objectifs ambitieux et de mesures stratégiques visant à transformer la gestion des ressources humaines au Secrétariat. Conformément à la résolution [72/266 B](#) de l'Assemblée générale, un travail est actuellement mené pour revoir la manière dont les ressources humaines appuient l'exécution des programmes et des mandats. Les réformes antérieures de la gestion des ressources humaines ont renforcé la culture institutionnelle de l'ONU dans des domaines tels que le perfectionnement du personnel, la gestion de la performance, la gestion prévisionnelle des besoins en personnel et le recrutement. La fonction stratégique des ressources humaines au Secrétariat, quant à elle, doit être davantage transformée et modernisée, conformément à la vision du Secrétaire général en faveur d'une Organisation plus forte, plus efficace et plus souple.

2. Le Secrétaire général souhaite améliorer le fonctionnement et l'appui opérationnel de l'Organisation. Établie en tenant compte des préoccupations soulevées par les États Membres quant à l'efficacité de la procédure de recrutement et des systèmes de gestion de la performance, la stratégie prévoit une feuille de route et des outils visant à mettre l'Organisation en mesure d'attirer, de retenir et de déployer des membres du personnel qui possèdent les compétences et le dynamisme dont ils auront besoin pour relever les nouveaux défis et ceux qui s'esquissent déjà. L'objectif général est d'encourager la mobilité, le dynamisme et la polyvalence dans la fonction publique internationale, en favorisant le changement selon trois axes : promouvoir la mise en place d'un cadre propice à l'action pour la gestion des personnes ; catalyser une politique proactive de recrutement et de gestion des talents ; contribuer à la transformation de la culture institutionnelle de l'Organisation. Les objectifs précis et les mesures concrètes présentés au titre de ces trois axes permettront de transformer les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines dans l'ensemble du

Secrétariat, de manière à tenir compte des ambitions de réforme que les États Membres nourrissent à l'égard de l'Organisation.

3. La mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 passe par une amélioration du système des Nations Unies, qui doit lui permettre de fonctionner de manière intégrée. Il est nécessaire de procéder systématiquement à la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, à la gestion des capacités et au développement organisationnel, de manière à faire face aux défis mondiaux, qui sont complexes et évoluent constamment. Il faut également que le personnel soit hautement qualifié et diversifié et que les principes de répartition géographique équitable et de représentation équilibrée des sexes soient respectés, de sorte que toutes les populations que sert l'Organisation soient représentées. Le cadre intégré de gestion des ressources humaines prévu dans la stratégie aidera le Secrétariat à mettre à jour le modèle institutionnel de l'Organisation et à rendre cette dernière plus efficace, plus transparente et plus responsable.

4. Présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2017-2018 » ([A/72//273/Add.1](#)), la Sous-Secrétaire générale dit que le Comité est prié de donner son appui à la suppression de l'exigence, pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux qui souhaitent postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs, d'être titulaires du concours du programme Jeunes administrateurs. Cette mesure permettrait d'aligner le Secrétariat sur les autres organisations du système des Nations Unies et donnerait à tous les fonctionnaires ayant les compétences requises la possibilité de postuler à des postes vacants. Elle y permettrait de s'assurer que le personnel est traité de manière équitable et de promouvoir les intérêts de l'Organisation.

5. Afin d'accélérer le recrutement, le Secrétaire général propose de ramener la durée normale de publication des avis de vacance de poste spécifiques de 45 à 30 jours pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Une initiative visant à ramener la période de publication des avis de vacance de poste de ce type de 60 à 45 jours a été lancée en 2017 dans le cadre d'un projet pilote. Ses résultats ont contribué à donner plus de crédibilité à la proposition du Secrétaire général. Ce dernier propose également de relever le plafond de rémunération fixé pour les retraités, une mesure qui permettrait d'aligner le Secrétariat sur d'autres organisations du système des Nations Unies et de donner à l'Organisation la possibilité de bénéficier de la grande expérience d'anciens fonctionnaires, qui seraient chargés

d'exécuter des tâches spécifiques. Il propose en outre de mettre fin à la pratique voulant que les fonctionnaires renoncent au statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité.

6. Le rapport décrit les progrès accomplis dans la modernisation et la rationalisation des fonctions de gestion des ressources humaines de l'Organisation et fait le point sur les initiatives de gestion des aptitudes, notamment dans les domaines de la gestion prévisionnelle des besoins en personnel, de la gestion de la performance et des possibilités d'apprentissage.

7. Le Secrétaire général attache une grande importance à la participation des jeunes aux activités de l'Organisation. Depuis le lancement du programme Jeunes administrateurs en 2011, des progrès considérables ont été accomplis sur le plan de la rationalisation et de la professionnalisation de la procédure de recrutement des jeunes, notamment avec l'organisation des concours en ligne, qui a permis d'attirer davantage de participants issus d'horizons géographiques de plus en plus diversifiés. En 2016 et en 2017, respectivement, 60 et 69 lauréats du concours du programme Jeunes administrateurs ont été nommés à des postes de la classe P-2 au sein de l'Organisation. En outre, le programme de stages du Secrétariat, la coopération avec les universités et le recours de plus en plus fréquent aux médias sociaux ont permis de sensibiliser davantage de jeunes cadres du monde entier. Étant donné qu'il est essentiel que le personnel de l'Organisation provienne de toutes les régions du monde, les activités visant à attirer les candidatures des nationaux des États Membres non représentés ou sous-représentés ont été renforcées.

8. Conformément à l'engagement pris par le Secrétaire général de garantir la santé et le bien-être du personnel, un certain nombre d'initiatives ont été prises pour améliorer la santé et l'accès aux soins de l'ensemble du personnel de l'Organisation. À titre d'exemple, une stratégie a récemment été lancée à l'échelle du système en vue d'appuyer les fonctionnaires présentant des troubles psychiques et des outils ont été mis au point pour éviter que le personnel soit exposé aux maladies qui sont considérées comme des situations d'urgence sanitaire publique.

9. En conclusion, la Sous-Secrétaire générale présente les rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/73/79), « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires » (A/73/79/Add.1), et « Évaluation du système des fourchettes optimales » (A/73/372/Add.3).

Le troisième rapport comprend une description du système des fourchettes optimales. L'Assemblée y est en outre priée d'approuver les modifications recommandées et de donner des directives complémentaires, le cas échéant. Enfin, il y est proposé de maintenir ou d'augmenter le nombre actuel de postes d'administrateur, afin d'établir un mécanisme plus efficace permettant d'obtenir une répartition géographique équitable au Secrétariat. Les États Membres doivent continuer d'appuyer le programme de réformes du Secrétaire général pour faire en sorte que l'Organisation soit plus réactive et plus efficace.

10. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport connexe du Comité consultatif (A/73/497), dit que les rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/73/79 et A/73/79/Add.1) sont les premiers rapports dans lesquels on trouve des données sur ladite composition pour une année civile. Cette modification a été proposée par le Secrétaire général afin de dégager suffisamment de temps pour procéder à l'analyse des données. Toutefois, les analyses des tendances relatives au vieillissement du personnel du Secrétariat et à l'augmentation du nombre d'États Membres sous-représentés ou non représentés, ainsi que celle des raisons ayant donné lieu à ces tendances sont peu fouillées.

11. S'agissant des propositions figurant dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2017-2018 » (A/73/372/Add.1), le Comité consultatif prend note des qualifications que possèdent les agents en poste dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées ainsi que de la nécessité d'améliorer les perspectives de carrière de ces agents. Lors de l'élaboration de politiques de gestion des ressources humaines, tout devrait être pris en compte pour garantir l'égalité de traitement de tous les candidats. Le Comité consultatif recommande donc au Secrétaire général d'élaborer un projet pilote ayant une portée et un calendrier clairement définis, qui vise à garantir l'égalité des chances pour le recrutement des administrateurs débutants, y compris en ce qui concerne les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

12. Tant que l'Assemblée générale ne se sera pas prononcée sur la réduction provisoire de la durée normale de publication des avis de vacance de poste spécifiques, qui est passée de 60 à 45 jours, le Comité ne recommande pas d'approuver la proposition du Secrétaire général tendant à réduire encore la durée en la ramenant de 45 à 30 jours. En outre, il note que la recommandation du Secrétaire général ne porte que sur

la période d'ouverture des postes aux candidatures, alors qu'il s'agit là en réalité d'un élément parmi d'autres influant sur les délais de recrutement.

13. Le Comité consultatif recommande de ne pas approuver la proposition visant à relever le plafond de rémunération en vigueur pour les fonctionnaires retraités, car l'Organisation risque de finir par faire plus souvent appel aux services de ces personnes, ce qui va à l'encontre de l'action menée pour rajeunir le Secrétariat et améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel. Concernant la proposition visant à abandonner la pratique voulant que les fonctionnaires renoncent au statut de résident permanent dans un pays autre que celui de leur nationalité, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de revenir sur cette obligation.

14. En ce qui concerne la proposition relative à la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021, l'orateur rappelle que l'Organisation enchaîne depuis vingt ans les réformes de la gestion des ressources humaines. Les nouvelles stratégies devraient être élaborées à l'issue d'une évaluation exhaustive de la mise en œuvre des réformes et traiter des questions qui posent constamment des difficultés telles que : les irrégularités dans le processus de sélection du personnel ; le rajeunissement des effectifs par le recrutement de candidats externes ; l'égalité de traitement des candidats internes et externes ; la gestion et l'appréciation de la performance ; le nombre d'engagements temporaires pour lesquels les titulaires reçoivent une indemnité de fonctions ; les obstacles à la réalisation des objectifs de répartition géographique équitable et de représentation équilibrée des sexes. En outre, le plan de mise en œuvre proposé concernant la nouvelle stratégie manque d'informations et de clarté. Aussi le Comité consultatif recommande-t-il à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de lui présenter une proposition affinée pour examen à la soixante-quatorzième session de l'Assemblée.

15. Le Comité consultatif n'est pas convaincu que le concept de diversité régionale soit nécessairement complémentaire de l'objectif de représentation géographique équitable et considère que cette notion pourrait même détourner l'attention de cet objectif. Pour finir, en ce qui concerne les propositions formulées par le Secrétaire général au sujet du système des fourchettes optimales, le Comité consultatif redit qu'il appartient à l'Assemblée générale de prendre en dernier ressort toute décision de principe sur cette question.

16. **La Présidente**, conformément à la résolution [35/213](#) de l'Assemblée générale, invite le Président du

Syndicat du personnel de l'Office des Nations Unies à Nairobi à faire une déclaration.

17. **M. Njuhigu** (Président du Syndicat du personnel de l'Office des Nations Unies à Nairobi) dit que les représentants du personnel des Nations Unies attachent une grande importance aux activités qu'ils mènent pour le compte du système des Nations Unies et de son personnel. Ils sont fiers de contribuer à la réalisation des mandats de l'Organisation et s'efforcent d'être des agents de changement dans le cadre de la réforme de l'Organisation, destinée à la rendre plus pertinente à l'heure où les conflits se multiplient dans le monde.

18. Les représentants du personnel sont attachés à la mise en œuvre de la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021, de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et du Programme 2030, autant d'initiatives qui ont eu des répercussions importantes sur le personnel de l'Organisation, son atout le plus important. Il est nécessaire de tenir compte de certaines préoccupations soulevées par les fonctionnaires pour assurer le succès de la stratégie relative aux ressources humaines. Premièrement, les impératifs de diversité régionale et de représentation équitable entre les sexes ne doivent pas compromettre les efforts visant à s'assurer que les candidats sont compétents et qu'ils correspondent au profil recherché. Il faut prendre des mesures souples pour pourvoir les postes vacants en interne, en tirant profit de la mobilité interorganisations, avant d'examiner les candidatures externes. Il faut en outre établir des points de référence qui serviront à créer des initiatives visant à motiver le personnel, notamment grâce à l'organisation des carrières, à des procédures de recrutement équitables et transparentes et à un système solide de gestion de la performance. Les offres de formation et de perfectionnement doivent être renforcées grâce aux associations de praticiens dans des domaines tels que la médecine, la comptabilité, l'ingénierie et l'économie. Des séances d'orientation doivent être dispensées à l'ensemble des fonctionnaires, quel que soit leur niveau, en vue d'améliorer le respect des procédures, règles et règlements de l'Organisation.

19. Il faudrait envisager d'éliminer l'obligation, pour les consultants et les stagiaires, de patienter six mois après la fin de leur dernière période de service pour postuler à un poste au sein du Secrétariat et celle, pour les agents des services généraux, d'observer une interruption de service de sept jours lorsqu'ils obtiennent un poste de la catégorie des administrateurs, notamment ceux recrutés sur le plan national. Il faudrait également supprimer l'exigence, pour les fonctionnaires des services généraux et du Service mobile souhaitant

postuler à des postes d'administrateur, d'être titulaires du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs, de manière à reconnaître que ces agents peuvent avoir l'expérience et le savoir-faire requis.

20. Les représentants du personnel attendent avec intérêt de participer à des débats objectifs entre le personnel et la direction concernant le dispositif de prestation de services centralisée, qui sert de base à d'autres grandes propositions relatives à la gestion des ressources humaines. Les suppressions de poste entraînées par le dispositif doivent être compensées par des départs à la retraite, une mobilité fonctionnelle et géographique ainsi que par des départs volontaires. Il est nécessaire de prendre des mesures d'économie pour répondre aux exigences budgétaires, notamment en réduisant les frais de voyage, en utilisant les infrastructures existantes et en limitant les dépenses de recrutement. Il faut en outre prendre des mesures préventives pour remédier aux éventuels effets psychologiques découlant de la mise en œuvre du dispositif.

21. La mise en place d'une stratégie de mobilité donnerait aux candidats de nombreuses perspectives d'avancement, c'est pourquoi elle est essentielle pour le personnel. Toutefois, les personnes ayant participé aux épreuves écrites organisées pour les réseaux d'emplois concernés ont remis en question la crédibilité de ces épreuves.

22. Il convient de prendre des mesures pour prévenir la mauvaise gestion des ressources de l'Organisation et veiller à ce que toutes les ressources qui ont été mal gérées par les membres du personnel soient recouvrées dans un délai raisonnable après leur cessation de service. Il est également nécessaire de combler les lacunes existant dans les procédures de signalement des faits de représailles dans le cadre du système de justice, activité qui n'est pas protégée par l'Organisation. Cette situation a dissuadé certains membres du personnel de demander réparation et découragé les témoins de se faire connaître par peur des représailles.

23. Les membres des organes centraux de contrôle doivent se voir accorder du temps de travail pour s'acquitter de leurs fonctions et être reconnus pour leur contribution en matière d'évaluation et de notation. Le recrutement de consultants pour des périodes excessivement longues a porté préjudice à la gestion des ressources humaines de l'Organisation. Le Comité est prié d'appuyer les représentants du personnel dans le cadre de leurs échanges avec les institutions compétentes, afin de permettre au personnel de travailler dans de bonnes conditions. Enfin, des ressources suffisantes doivent être allouées au Bureau

de l'aide juridique au personnel, au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et au Tribunal d'appel des Nations Unies, qui font partie du système de contre-pouvoirs que l'Organisation met à disposition des fonctionnaires, notamment pour ce qui est de traiter les plaintes relatives aux comportements définis dans la circulaire du Secrétaire général sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5).

24. **La Présidente** appelle l'attention sur la note du Secrétaire général transmettant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur l'examen des programmes de stages à l'échelle du système des Nations Unies (A/73/377 et A/73/377/Corr.1) et sur la note du Secrétaire général transmettant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) sur ledit rapport (A/73/377/Add.1). Les déclarations liminaires du Corps commun et du Conseil des chefs de secrétariat seront publiées sur le site Web de la Cinquième Commission.

25. **M. Alsayed** (Égypte), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe se félicite de la proposition relative à la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021. Les réformes actuelles de la gestion des ressources humaines sont essentielles pour assurer le succès de la réforme globale de l'Organisation. Le Groupe prend note des progrès accomplis dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne l'évolution des conditions de service, la rationalisation des règles et des politiques et le lancement du tout premier examen d'ensemble du cadre de gestion des ressources humaines de l'Organisation. Le Groupe se félicite également des activités entreprises pour renforcer les mesures internes de lutte contre la corruption et garantir un environnement sûr pour les fonctionnaires qui dénoncent des manquements, ainsi que pour prévenir et combattre les faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

26. L'Organisation doit pouvoir s'appuyer sur un personnel international talentueux et veiller à ce que les principes de répartition géographique équitable et de représentation équilibrée des sexes soient respectés, de manière à ce que toutes les populations qu'elle sert soient représentées. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, le Groupe juge encourageants les progrès que le Secrétaire général a accomplis dans l'amélioration de la parité des sexes, notamment en atteignant la parité femmes-hommes au sein du Conseil de direction, un exploit inédit qu'il a réalisé en 2018. Le déséquilibre qui persiste dans la représentation géographique au sein du

Secrétariat est préoccupant, car il va à l'encontre de l'impératif de recruter des membres du personnel sur une base géographique aussi large que possible, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Le Secrétaire général doit intensifier ses efforts pour promouvoir une représentation géographique équitable, y compris celle des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police au sein du personnel de l'ONU, en particulier aux échelons supérieurs.

27. Faisant observer que le rapport du Secrétaire général (A/73/372) contient une analyse de la diversité régionale du Secrétariat et que les contrats de mission des hauts fonctionnaires font l'objet d'un indicateur y relatif, M. Alsayed dit que le Groupe examinera la manière dont la notion de diversité régionale pourrait permettre d'améliorer la représentation géographique. L'amélioration de la répartition géographique passe par une stratégie globale, qui doit être élaborée en se fondant sur une analyse approfondie des déséquilibres actuels, assortie de seuils de référence et d'un calendrier détaillés, de manière à combler les lacunes et les insuffisances, comme demandé par l'Assemblée générale. Il est également nécessaire de renforcer la transparence des méthodes utilisées pour évaluer la représentation géographique. Il faut tout particulièrement fournir des informations plus complètes et plus compréhensibles sur la manière dont les principes de parité femmes-hommes et de représentation géographique se traduisent à l'échelle des 38 000 postes du Secrétariat, et non pas seulement dans le cadre des 3 000 postes soumis au principe de la répartition géographique. Le Groupe examinera les propositions du Secrétaire général sur le système des fourchettes optimales pour veiller à ce qu'elles soient dans l'intérêt supérieur des États Membres et qu'elles préservent le caractère international de l'Organisation.

28. L'augmentation de l'âge moyen du personnel du Secrétariat et la diminution du nombre de postes débutants, en particulier aux classes P-1 et P-2, sont préoccupantes, étant donné que ces tendances vont à l'encontre des objectifs de l'Organisation en matière de ressources humaines, tels que celui de rajeunir le personnel et de recruter de nouveaux talents issus du monde entier. Ces évolutions sont également contraires aux objectifs du programme Jeunes administrateurs, dont l'une des priorités est de recruter des candidats issus des États Membres en développement non-représentés ou sous-représentés.

29. Le Groupe se félicite de l'application de nouveaux critères régissant l'utilisation de la catégorie du Service mobile, tel que recommandé par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et approuvé par

l'Assemblée générale dans sa résolution 72/255. Le Groupe se félicite également des efforts déployés par la CFPI, le Secrétariat et d'autres organisations sur le terrain pour améliorer les modalités d'emploi du personnel en poste dans des lieux d'affectation où les conditions sont extrêmement difficiles et où le manque de produits de première nécessité ne permet pas aux familles d'accompagner le personnel recruté sur le plan international. En dépit des progrès accomplis pour améliorer la santé et le bien-être du personnel, les services de soins de santé mis à disposition du personnel déployé dans les lieux d'affectation hors siège est un sujet de préoccupation. Il faut renforcer l'accès du personnel au soutien psychosocial et améliorer la gestion des congés de maladie.

30. Afin d'attirer une main-d'œuvre qualifiée, l'Organisation doit se doter de procédures de recrutement efficaces et rapides. Le Groupe prend note de la proposition du Secrétaire général concernant la durée de publication des avis de vacance de poste, mais souligne qu'il est nécessaire d'améliorer toutes les étapes de la procédure de recrutement et les pratiques relatives à la gestion des fichiers de candidats.

31. Les compétences linguistiques sont un facteur essentiel de la sélection du personnel. Il faut respecter la parité des deux langues de travail du Secrétariat et veiller à ce que la langue officielle de certains lieux d'affectation soit bien maîtrisée lors de la procédure de recrutement. Le Groupe note avec préoccupation que les efforts déployés pour atteindre les candidats potentiels des pays non représentés et sous-représentés, notamment des pays en développement, ont été inefficaces.

32. En ce qui concerne le rapport du Corps commun d'inspection sur l'examen des programmes de stages à l'échelle du système des Nations Unies (JIU/REP/2018/1), le Groupe estime que la mise en place de mesures à l'appui des jeunes issus de pays en développement permettrait de se conformer au Plan d'action du système des Nations Unies pour la jeunesse et aux objectifs du Programme 2030 relatifs à la jeunesse, au travail décent et à l'égalité des sexes. Il faut redoubler d'efforts pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport précédent du Corps commun (JIU/NOTE/2009/2), la plupart d'entre elles n'ayant toujours pas été appliquées. Le dernier rapport en date (JIU/REP/2018/1) propose des points de référence relatifs aux bonnes pratiques en matière de programmes de stages, qui permettent aux candidats, quel que soit leur origine socioéconomique, d'avoir le même accès aux programmes de stages, compte dûment tenu de l'équilibre entre les sexes, de la diversité géographique et des personnes en situation de

handicap. L'adoption de ces points de référence contribuera à promouvoir l'égalité des chances et l'accès des jeunes originaires des pays en développement.

33. **M^{me} Nalwanga** (Ouganda), prenant la parole au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe se félicite de la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 et d'autres propositions figurant dans les rapports du Secrétaire général. Le Groupe examinera les propositions tendant à raccourcir les délais de recrutement en réduisant la durée de publication des avis de vacance, en menant des entretiens par vidéoconférence, en simplifiant l'établissement des comptes rendus d'entretien et en encourageant l'utilisation de listes de candidats présélectionnés, afin que de telles propositions ne portent pas préjudice aux États Membres africains et aux pays en développement en général. L'oratrice se réjouit de la suppression d'obstacles auxquels se heurtent les personnes handicapées dans le cadre des procédures de recrutement et espère que de nouveaux progrès seront réalisés à cet égard.

34. Notant que les États Membres africains sont sous-représentés dans la plupart des départements du Secrétariat, le Groupe appuie les stratégies proposées visant à améliorer la représentation géographique et est favorable à l'augmentation du nombre de postes soumis au principe de la répartition géographique. Il se félicite donc de la proposition tendant à soumettre à ce principe tous les postes faisant l'objet d'un recrutement international financés au moyen du budget ordinaire et espère que des niveaux de référence clairs seront fixés à cet égard. Il examinera également la manière dont cette proposition pourrait être élargie au-delà des postes inscrits au budget ordinaire.

35. Bien que la mise en place d'un nouveau dispositif de mobilité soit bienvenue, il faut veiller à ce que les femmes aient les mêmes possibilités d'avancement professionnel que les hommes, en particulier les femmes ayant de jeunes enfants, qui ne peuvent occuper un poste dans des lieux d'affectation classés difficiles en raison de leur double rôle de fonctionnaires et de parents.

36. Les agents des services généraux et des catégories apparentées, les administrateurs recrutés sur le plan national et les agents du Service mobile formeront une composante essentielle du corps mondial de fonctionnaires résultant de la transformation envisagée par le Secrétaire général. En ce qui concerne le programme Jeunes administrateurs, le Groupe examinera la façon dont la suppression du critère de réussite au concours de passage de G à P lèvera un obstacle de longue date à l'évolution professionnelle des

agents des services généraux et des catégories apparentées, en particulier ceux issus de pays en développement. Le Groupe souhaite savoir de quelle manière le Secrétaire général entend veiller à ce que les hauts fonctionnaires s'acquittent de l'obligation qui leur incombera de rendre compte du recrutement, de la mise en valeur et de la rétention d'un personnel mobile et divers, répondant aux besoins du terrain et composé à part égale de femmes et d'hommes. Il accueille avec satisfaction le projet de plateforme en ligne visant à aider les responsables à exercer les nouveaux pouvoirs qui leur ont été délégués et à donner aux fonctionnaires les informations dont ils ont besoin.

37. Le Groupe se félicite de la nouvelle politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)). Il examinera la mesure dans laquelle cette politique tient compte des recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection sur les politiques de protection des lanceurs d'alerte ([JIU/REP/2018/4](#)).

38. Le Groupe étudiera avec soin les questions relatives à l'emploi de retraités et à l'octroi d'engagements de caractère continu à certaines catégories de personnel. Il soutient le versement d'une prime de fin de service aux fonctionnaires qui cessent leurs fonctions involontairement à l'expiration d'un engagement, même s'ils ont été employés pendant de nombreuses années. Cette mesure serait particulièrement importante dans le cas de fonctionnaires recrutés sur le plan local, qui ne peuvent être mutés latéralement que dans leur lieu d'affectation.

39. Le Groupe suivra les progrès accomplis dans le renforcement de la représentation géographique dans le cadre de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies lancée en 2017. Il estime que le délai fixé pour la réalisation de l'objectif de parité des sexes, soit d'ici à 2028, est trop généreux, considérant que la question aurait dû être réglée au cours des 10 dernières années.

40. **M^{me} Lee** (Singapour), s'exprimant au nom de l'Association des nations d'Asie du Sud-Est (ASEAN), estime que, compte tenu de la réforme ambitieuse des trois piliers de l'action de l'Organisation et des structures de gestion qui les soutiennent menée actuellement, la Commission doit effectuer son examen de la gestion des ressources humaines en considérant l'ONU comme une organisation dynamique centrée sur les populations qu'elle sert.

41. Si des progrès encourageants ont été accomplis, il faut néanmoins poursuivre les efforts visant à atteindre

les objectifs de parité des sexes et de répartition géographique équitable à tous les niveaux de l'Organisation, en particulier aux postes de rang supérieur. L'Assemblée générale a besoin d'informations plus précises, plus faciles à comprendre et de meilleure qualité en ce qui concerne la façon dont la parité des sexes, la représentation géographique et l'ancienneté sont prises en compte à tous les postes du Secrétariat. L'ASEAN participera donc avec un intérêt particulier aux débats sur le système des fourchettes optimales durant les consultations.

42. L'ASEAN salue les initiatives prises pour accélérer les procédures de recrutement et améliorer le système de gestion de la performance. Elle examinera les effets de ces initiatives, en particulier sur le recrutement de fonctionnaires originaires de pays en développement, et étudiera la façon dont des niveaux de référence objectifs, transparents et cohérents pourraient être fixés à l'échelle du système pour mesurer ces effets.

43. L'Enquête sur la motivation du personnel des Nations Unies menée en décembre 2017 a révélé qu'il fallait mettre l'accent sur les activités de formation et de perfectionnement continus. Ce besoin reste d'une importance capitale même en période d'austérité budgétaire. Les États Membres qui en attendent davantage du personnel et veulent que l'Organisation soit plus efficace, plus efficiente, plus souple et plus novatrice doivent être prêts à investir des ressources à ces fins. Pour sa part, le Secrétaire général devrait faire de la formation et du perfectionnement continus du personnel un axe prioritaire de la réforme.

44. **M. Cheshire** (Nouvelle-Zélande), s'exprimant également au nom de l'Australie et du Canada, dit que sa délégation appuie les objectifs de la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021, qui vise à améliorer l'utilisation des ressources de l'Organisation à l'appui de l'exécution des programmes et de la bonne application des mandats.

45. Le personnel est l'atout le plus précieux de l'Organisation. Celle-ci devrait développer les compétences de ses fonctionnaires, reconnaître et récompenser les contributions de ces derniers et promouvoir une culture de la performance. L'orateur salue les efforts faits par le Secrétaire général pour améliorer l'accessibilité, accroître la diversité et atteindre la parité des sexes, tout en respectant la Charte des Nations Unies et en continuant à œuvrer en faveur d'une représentation géographique équitable.

46. Faire évoluer la culture d'une organisation n'est pas chose facile. Il importe de continuer sur la lancée des deux dernières années et de soutenir de nouvelles approches conformes aux bonnes pratiques en vue

d'améliorer l'exécution des mandats. Il incombe aux États Membres de fournir au Secrétariat les outils qui lui sont nécessaires pour atteindre l'excellence dans ses travaux.

47. **M^{me} Baumann** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, dit que, pour pouvoir s'acquitter efficacement de ses mandats, l'ONU doit disposer d'un personnel compétent et motivé. L'Organisation a besoin d'un système moderne et simplifié de gestion des ressources humaines pour gagner en efficacité, en efficience et en souplesse et pour s'inscrire dans une logique davantage axée sur les résultats. Des progrès importants ont été réalisés dans certains domaines. Ainsi, par exemple, la parité des sexes a été atteinte au Conseil de direction. Cependant, une réforme plus profonde des ressources humaines reste nécessaire.

48. Le Liechtenstein et la Suisse saluent la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 et l'action menée par le Secrétaire général pour renforcer la gestion des ressources humaines. La direction de l'ONU doit donner l'exemple et faire de la gestion des ressources humaines une véritable priorité. Il faut déployer des efforts constants pour attirer des employés très motivés, les retenir et assurer leur perfectionnement. Un environnement de travail favorable et stimulant et une gestion dynamique des talents doivent être au cœur de la nouvelle stratégie. Les réformes ne pourront réussir sans un changement de la culture institutionnelle. Les membres du personnel doivent se sentir encouragés à exprimer leurs idées et leurs opinions.

49. Un système crédible et équitable de gestion de la performance qui récompense les bons résultats mais prévoit également des mesures en cas de résultats insuffisants est essentiel pour garantir l'exécution des mandats et la responsabilité du personnel. Les fonctionnaires et l'équipe dirigeante devraient s'employer de concert à établir, à suivre et à réviser les objectifs de travail en vue d'améliorer les résultats. En outre, une meilleure collaboration entre les entités du système serait bénéfique à l'ensemble de l'Organisation. L'oratrice se félicite des progrès réalisés en ce qui concerne le classement des emplois et la vérification des références, et encourage le Secrétariat à continuer de recenser les domaines qui pourraient bénéficier d'une approche globale.

50. **M^{me} Demetris** (Observatrice de l'Union européenne), parlant 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 de la Géorgie, de la

République de Moldova et de l'Ukraine, dit que l'Union européenne appuie les efforts visant à réformer la gestion des ressources humaines à l'ONU et à rendre cette dernière plus moderne, plus souple, plus représentative et plus méritocratique. L'oratrice se félicite du nouveau modèle de gestion, qui a pour objet d'optimiser l'utilisation des ressources de l'Organisation à l'appui de l'exécution efficace des programmes et des mandats.

51. L'Union européenne attend avec intérêt d'examiner les propositions figurant dans la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021, en particulier celles qui ont trait à la gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel, à l'autonomisation des responsables sur le terrain, à l'accélération des procédures de recrutement, à la diversité, au multilinguisme et au renforcement de la gestion de la performance, en vue de veiller à ce que le personnel de l'Organisation possède les qualités de travail, de compétence et d'intégrité exigées à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Ces propositions contribueront à améliorer le recrutement et la gestion des talents, à transformer le style de gestion de l'Organisation et à veiller à ce que les principes fondamentaux de celle-ci soient respectés.

52. L'Union européenne salue les mesures prises par le Secrétaire général pour constituer des effectifs diversifiés, géographiquement équilibrés et véritablement représentatifs des personnes que l'Organisation sert. Si la parité des sexes a été atteinte au niveau de la direction, la représentation des femmes demeure problématique, en particulier dans les opérations sur le terrain. La Commission a convenu qu'il fallait déléguer des pouvoirs aux missions et renforcer les mesures de responsabilisation. L'Union européenne appuiera pleinement les propositions qui permettront de remplir ces objectifs. L'oratrice se félicite de la décision de revoir la politique de mobilité et de partager à l'échelle du système les enseignements tirés de l'expérience. L'Union européenne attend avec intérêt de recevoir un projet de révision de la politique qui rendrait les effectifs plus souples et plus adaptables.

53. **M^{me} Norman-Chalet** (États-Unis d'Amérique) rappelle que le Secrétaire général a estimé que la gestion des ressources humaines était l'un des domaines qui avait le plus besoin d'être amélioré. Il a noté en particulier qu'il fallait perfectionner la procédure de recrutement, augmenter le nombre de candidats, élaborer une stratégie globale de gestion prévisionnelle des besoins en personnel et mettre en place un meilleur système de gestion de la performance. La délégation américaine soutient les efforts faits par le Secrétaire général pour apporter des solutions à ces fins. La

considération dominante dans le recrutement du personnel doit rester d'assurer à l'Organisation les services de personnes qui possèdent les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

54. Le personnel de l'Organisation est essentiel à la concrétisation des ambitions de réforme du Secrétaire général. Les membres de la direction doivent communiquer régulièrement et efficacement avec les fonctionnaires. De leur côté, ces derniers doivent être tenus responsables de leur action. Les bons résultats doivent être reconnus et récompensés, tandis que les mauvais doivent être sanctionnés.

55. L'oratrice se félicite des propositions du Secrétaire général visant à mieux recruter, perfectionner et retenir un personnel hautement performant. Toutefois, la délégation américaine est préoccupée par la lenteur de la mise en place d'un système adéquat de gestion de la performance permettant d'identifier et d'écarter ceux qui ne donnent pas satisfaction, ce qui est essentiel pour assurer la responsabilité, l'efficacité de la gestion des ressources humaines et la bonne exécution des mandats. Les États-Unis saluent également l'action menée par le Secrétaire général pour prévenir et combattre l'exploitation, la violence et le harcèlement sexuels et protéger les lanceurs d'alerte des représailles.

56. La délégation américaine est consciente des efforts acharnés faits par celles et ceux qui sont au service de l'Organisation, souvent dans des environnements extrêmement difficiles. L'ONU a un rôle essentiel à jouer dans le maintien de la paix et de la sécurité et la protection des droits de la personne. En conséquence, les États Membres sont investis d'une responsabilité partagée, qui est de faire en sorte que l'Organisation soit efficace, efficiente et responsable.

57. **M^{me} Al Mansoori** (Émirats arabes unis) dit que sa délégation se félicite des initiatives prises par le Secrétaire général pour renforcer la gestion des ressources humaines. La stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 a pour objet d'établir un cadre propice à l'action pour la gestion des personnes, de stimuler le développement et la gestion proactives des talents et de contribuer à transformer la culture institutionnelle de l'Organisation. La délégation des Émirats arabes unis aimerait en apprendre davantage sur certaines mesures énoncées dans la stratégie, y compris les initiatives de communication novatrices visant à attirer de jeunes talents, en particulier d'États Membres non représentés. Les Émirats arabes unis aimeraient également en savoir plus sur les enseignements tirés des initiatives menées dans d'autres entités des Nations Unies pour promouvoir le

recrutement de jeunes, notamment au moyen du programme Jeune administrateurs.

58. Les Émirats arabes unis sont déterminés à appuyer l'épanouissement des jeunes et à préparer leur jeune génération à travailler pour des organisations internationales, notamment pour l'ONU en tant qu'administrateurs auxiliaires. Selon le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/73/79), les Émirats arabes unis ne sont pas représentés à l'Organisation. Le pays a signé des mémorandums d'accord avec diverses entités des Nations Unies en vue d'accroître le nombre de jeunes Émiriens qualifiés travaillant pour l'ONU.

59. **M. Munir** (Pakistan) rappelle que les fonctionnaires internationaux doivent respecter les normes les plus élevées en matière d'honneur, d'intégrité, de justice et d'équité. Les rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines offrent un aperçu global de la situation à l'Organisation et présentent des arguments solides en faveur du rajeunissement du personnel, de sorte que l'ONU puisse relever les plus grands défis du moment.

60. L'ONU n'a toujours pas atteint ses objectifs en matière de parité des sexes, de représentation géographique équitable et de représentation des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police. D'autres questions à régler concernent notamment la mobilité encadrée, le recours à des sous-traitants et le système des fourchettes optimales. La délégation pakistanaise salue donc les efforts faits par le Secrétaire général pour faire évoluer le modèle de gestion, repositionner le système des Nations Unies pour le développement et restructurer le pilier Paix et sécurité, en vue d'accroître la souplesse, l'efficacité, la transparence et la responsabilité de l'Organisation et de rendre celle-ci plus adaptée aux objectifs visés.

61. Malgré une augmentation du nombre de femmes occupant de hautes fonctions, les femmes restent sous-représentées à l'ONU. En ce qui concerne la représentation des États Membres, le nombre d'États dans la fourchette optimale est passé de 120 à 103 entre 2014 et 2017, ce qui a entraîné une hausse du nombre d'États non représentés ou sous-représentés. Dans le même temps, davantage de candidats originaires de pays surreprésentés ont été recrutés et le nombre de candidats externes engagés a reculé.

62. La délégation pakistanaise appuie résolument le principe de l'équité de la représentation géographique. Étant depuis longtemps un important contributeur de contingents aux opérations de maintien de la paix, le Pakistan soutient fermement la proposition tendant à

faire des contributions de contingents l'un des facteurs compris dans le calcul des fourchettes optimales, ce qui aiderait à réduire les disparités.

63. **M^{me} Jerbouï** (Maroc) fait savoir que sa délégation appuie pleinement la proposition du Secrétaire général tendant à diviser les fonctions de gestion des ressources humaines entre deux départements afin de garantir une approche unifiée, d'optimiser la répartition des fonctions et d'éviter les doubles emplois. L'oratrice se félicite de la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021, qui aidera l'ONU à mettre en œuvre les réformes proposées, à l'appui de la bonne exécution des mandats.

64. Parmi les principales composantes de la stratégie figurent l'amélioration de la représentation géographique, la promotion de la parité des sexes et l'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles. La délégation marocaine se félicite de la nomination récente d'un certain nombre de femmes à des postes de haut niveau et des efforts qui ont été faits pour améliorer la représentation géographique au sein de la direction, assurer une gestion prévisionnelle stratégique des besoins en personnel, accélérer le recrutement et rajeunir le personnel de l'Organisation. Cette dernière doit être en mesure d'attirer et de retenir des candidats hautement qualifiés capables de travailler dans un contexte pluridisciplinaire, multiculturel et intersectoriel. Elle a besoin de dirigeants prônant l'unité d'action des Nations Unies et disposant des compétences requises pour établir des partenariats solides.

65. **M. Wakabayashi** (Japon) dit que le plus grand atout de l'Organisation est son personnel. Afin de s'acquitter de ses mandats dans le monde entier, l'ONU doit attirer et retenir un personnel hautement qualifié, motivé et diversifié. En conséquence, la délégation japonaise attend du Secrétaire général qu'il continue de s'efforcer à améliorer la gestion des ressources humaines. La gestion de la performance est également extrêmement importante. La délégation japonaise se félicite de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une nouvelle méthode de gestion de la performance et des évaluations à 360 degrés des hauts fonctionnaires, deux initiatives qui contribueront à garantir que les fonctionnaires possèdent les plus hautes qualités de travail et de compétence.

66. La non-représentation ou la sous-représentation de certains États Membres est un problème de longue date. Faisant lui-même partie des pays sous-représentés, le Japon prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour garantir une répartition géographique équitable au Secrétariat. Le Secrétaire général a présenté plusieurs

propositions visant à modifier le système des fourchettes optimales. Compte tenu de l'incidence considérable que toute modification du système aurait, ces propositions appellent un examen approfondi.

67. **M. Kumar** (Inde) indique que sa délégation se félicite de la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021, qui, espère-t-elle, remédiera aux problèmes de longue date et aidera à instaurer une représentation géographique équitable. La stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, lancée par le Secrétaire général, obtient de bons résultats, en particulier au niveau de la direction, tout comme la stratégie visant à améliorer le dispositif de prévention et de répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles à l'échelle du système des Nations Unies. La délégation indienne espère que la stratégie globale des ressources humaines aidera à consolider les acquis.

68. Conformément à la Charte des Nations Unies, le personnel doit être recruté sur une base géographique aussi large que possible. Pourtant, au Secrétariat, seuls 3 600 postes, soit moins de 10 % du personnel, sont soumis au principe de la répartition géographique. Depuis 2014, le nombre d'États non représentés ou sous-représentés a augmenté. Plus de 60 États Membres, dont 50 pays en développement, sont actuellement dans cette situation. En outre, 60 autres pays en développement sont proches de la limite inférieure de la fourchette optimale et risquent de tomber dans la catégorie des États Membres sous-représentés.

69. Dans le système actuel, les contributions versées par les États Membres au budget ordinaire ont une influence considérable sur la détermination des fourchettes optimales, ce qui désavantage fortement les pays en développement. Le Secrétaire général a présenté plusieurs propositions sur la façon de procéder à une révision globale du système des fourchettes optimales. La délégation indienne espère qu'un consensus se dégagera sur la nécessité de relever le chiffre de base et de modifier les coefficients de pondération des facteurs. La proposition tendant à ajouter un facteur fondé sur les effectifs militaires et de police mis à disposition par les États Membres mérite d'être examinée sérieusement, sachant que les contributions importantes apportées par les pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police devraient être prises en compte. Ces pays sont également peu représentés dans les postes financés au moyen du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix.

70. L'accroissement de la diversité régionale du personnel recruté sur le plan international au Secrétariat est l'une des mesures énoncées dans la stratégie globale

des ressources humaines. Cette diversité fait cruellement défaut au niveau de la direction. Par exemple, près de la moitié des commandants de la force sont des nationaux de pays du Groupe des États d'Europe occidentale et autres États, bien que ce groupe ne rassemble que 14 % des États Membres. Dans le même temps, les nationaux des 53 États Membres qui constituent le Groupe des États d'Asie et du Pacifique représentent seulement 17 % du personnel du Secrétariat recruté sur le plan international. Les raisons de ces disparités devraient être étudiées attentivement afin que des moyens d'améliorer la situation puissent être trouvés.

71. La délégation indienne prend note du fait que le concept de diversité régionale constitue un indicateur général des niveaux de disparité. Toutefois, il ne faut pas trop mettre l'accent sur ce concept au détriment du véritable objectif, qui est d'atteindre une représentation géographique équitable. La réforme du système des fourchettes optimales est le moyen le plus efficace de résoudre les problèmes mis en évidence.

72. **M. Wax** (Israël) dit que la transformation de la culture de travail de l'Organisation doit se faire progressivement. Bien qu'il faille encourager une prise de décisions rapide, la réforme de la gestion des ressources humaines doit être envisagée dans une optique à long terme. La délégation israélienne appuie la stratégie globale des ressources humaines et note que des mesures importantes ont déjà été prises.

73. La délégation israélienne espère que cette réforme permettra de remédier aux lacunes concernant la procédure de sélection du personnel, l'égalité de traitement des candidats internes et externes, la gestion de la performance et les objectifs de représentation équilibrée des genres. Israël prend acte de la résolution du Secrétaire général d'instaurer la parité des sexes au Conseil de direction, mais demande que l'on redouble d'efforts pour atteindre les objectifs de représentation équilibrée des sexes dans l'ensemble du Secrétariat. Si des mesures ont été prises pour prévenir le harcèlement sexuel à l'Organisation, d'autres initiatives sont néanmoins nécessaires.

74. La lenteur des procédures de recrutement pose problème à tous les niveaux du Secrétariat. Des mesures décisives doivent être prises pour raccourcir les délais de recrutement, telles qu'une nouvelle réduction de la période de publication des avis de vacance et l'amélioration de toutes les étapes de la procédure. La réduction de la période d'affichage appliquée en 2017 constitue certes une mesure positive, mais il n'y a guère eu d'amélioration en ce qui concerne les autres étapes.

75. À la lumière du récent lancement de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être au travail dans le système des Nations Unies, la délégation israélienne est préoccupée par le fait qu'un spécialiste hors classe de la santé mentale n'ait pas encore été engagé à titre temporaire. La question des fonctionnaires souhaitant être promus à la catégorie des administrateurs aurait également dû être résolue il y a bien longtemps. La délégation espère que des progrès pourront être réalisés, tout en soulignant qu'il faut veiller à ce que tout changement ait l'effet escompté.

76. **M. Chumakov** (Fédération de Russie) dit que tous les États Membres ont à cœur d'améliorer la qualité du personnel de l'ONU. Ayant étudié avec soin les propositions du Secrétaire général, la délégation russe souhaite recevoir des informations analytiques supplémentaires afin de prendre des décisions en connaissance de cause et de trouver des solutions.

77. La proposition tendant à décentraliser la gestion des ressources humaines est incompatible avec l'objectif de renforcer le Bureau de la gestion des ressources humaines. Une telle décentralisation rendrait la structure organisationnelle plus complexe, porterait atteinte à l'application du principe de responsabilité et créerait des doubles emplois, ce qui rendrait le dispositif de sélection du personnel moins transparent.

78. Certaines des propositions du Secrétaire général, notamment celle visant à accroître la diversité régionale, sont contraires aux principes consacrés par la Charte des Nations Unies, dont l'Article 101 établit l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Le concept de diversité régionale nuirait à la notion de représentation géographique entérinée par la Charte et de nombreuses résolutions de l'Assemblée générale. Le système de la répartition géographique des postes est fondé sur la contribution de chaque État Membre au budget ordinaire de l'Organisation. Le barème des quotes-parts ne tient pas compte d'une éventuelle notion de contributions régionales.

79. Les incidences financières des propositions du Secrétaire général n'ont pas été dûment expliquées, alors que les États Membres doivent absolument disposer de ces informations pour pouvoir délibérer. L'usage veut que la Cinquième Commission et le Comité consultatif examinent les propositions en se fondant sur les incidences financières de celles-ci. La délégation russe est d'accord avec le Comité consultatif pour dire que des informations plus détaillées sur la stratégie globale des ressources humaines 2019-2021 sont requises. Enfin, l'orateur fait remarquer que de précédentes réformes de la gestion des ressources

humaines ont réduit les possibilités offertes aux candidats externes. En conséquence, seulement 30 % des postes vacants sont actuellement attribués à ces candidats.

80. **M. Benhamida** (Libye) fait savoir que sa délégation se félicite des efforts faits pour réformer la gestion des ressources humaines au Secrétariat et attirer de jeunes professionnels hautement qualifiés tout en retenant le personnel expérimenté. Si des progrès ont été réalisés, l'ONU doit toutefois procéder à de nouvelles réformes internes. Elle devrait adopter des politiques de formation et d'organisation des carrières afin de veiller à ce que les nationaux des États Membres en développement et développés soient représentés équitablement parmi le personnel de l'Organisation. Les postes de haut niveau ne devraient pas être monopolisés par certains États Membres. La délégation libyenne réaffirme son attachement aux principes de la répartition géographique équitable et de la parité des sexes, qui reflètent les valeurs de l'ONU et aideront à construire une Organisation moderne dotée d'un personnel diversifié. La Libye espère que les réformes permettront à tous les États Membres de participer équitablement aux travaux de l'Organisation, et ce, à tous les niveaux.

La séance est levée à 11 h 40.