



Assemblée générale

Soixante-quatorzième session

Documents officiels

Distr. générale
24 mars 2020
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 25^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 11 mars 2020, à 10 heures.

Président : M. Mavroyiannis (Chypre)
puis : M. Mikeladze (Vice-Président) (Géorgie)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M. Bachar Bong

Sommaire

Organisation des travaux

Point 133 de l'ordre du jour : Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (*suite*)

Application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Point 140 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

Point 115 de l'ordre du jour : Nominations aux sièges devenus vacants dans les organes subsidiaires et autres nominations (*suite*)

- b) Nomination des membres du Comité des contributions (*suite*)
- e) Nomination des membres du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit (*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 5.

Organisation des travaux

1. **Le Président** tient à donner aux membres de la Commission l'assurance que lui-même, les autres membres du Bureau de la Cinquième Commission ainsi que le Secrétariat – et tout particulièrement la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité – participent activement aux efforts déployés pour lutter contre la propagation de la maladie à coronavirus (COVID-19). Le 9 mars 2020, il a assisté à une réunion informelle du Bureau de la session consacrée à la question. Le 12 mars 2020, le Bureau et le Secrétaire général adjoint chargé du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences sont appelés à se rencontrer en vue d'aborder ce même sujet, tandis que le secrétariat de la Cinquième Commission devra procéder à une évaluation des risques en se basant sur les critères issus des lignes directrices de l'Organisation mondiale de la Santé en la matière. Toute décision adoptée par le Bureau sera naturellement soumise à l'approbation des membres de la Commission.

Point 133 de l'ordre du jour : Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (suite)

Application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/74/658 et A/74/741)

2. **M^{me} Pollard** (Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité), présentant le neuvième rapport sur l'application du principe de responsabilité, intitulé « renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » (A/74/658), déclare que la responsabilité est au cœur des engagements pris par le Secrétaire général en vue de changer le modèle de gestion au sein du Secrétariat, l'objectif étant de faire en sorte que les décisions soient prises plus près du lieu où les services sont fournis, d'assurer une meilleure transparence et de donner davantage de moyens d'agir au personnel d'encadrement, de façon à constituer l'assise d'une Organisation efficace et digne de confiance. Le rapport fait le point sur le renforcement de l'application du principe de responsabilité, lequel s'inscrit dans le cadre de ce nouveau modèle de gestion, en présentant des mesures telles que la mise en place de la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité au sein du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, ou encore du Service du renforcement des capacités et de

la formation opérationnelle, rattaché au Département de l'appui opérationnel, tout en dressant un bilan des progrès réalisés dans la mise en œuvre du nouveau système de délégation de pouvoirs.

3. La Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité permet au Secrétariat de disposer pour la première fois de fonctions bien précises en matière d'encadrement soucieux du principe de responsabilité, notamment au regard de la gestion axée sur les résultats, de la gestion du risque institutionnel, et de la coordination du contrôle interne, ce qui constitue une démarche globale permettant d'éviter les cloisonnements et de créer des capacités interdépendantes, de façon à ce que l'Organisation puisse optimiser ses activités et ses modes de fonctionnement à l'échelle mondiale.

4. Le nouveau dispositif de délégation des pouvoirs est à présent pleinement opérationnel. En décembre 2019, on comptait pas moins de 213 délégations et plus de 4 800 sous-délégations de pouvoirs adressées et acceptées. Ce dispositif s'accompagne d'un nouveau mécanisme de responsabilité visant à obliger les décideurs à se conformer à des normes éthiques et basé sur seize indicateurs clés de performance. Il est également assorti d'un manuel et de lignes directrices, tout en prévoyant des rapports périodiques afférents à l'intention des responsables de programmes. Ces outils, parmi d'autres, visent à garantir que les gestionnaires de programmes fassent bon usage de la délégation de pouvoirs.

5. Il convient de souligner le rôle essentiel joué à cet égard par le Service du renforcement des capacités et de la formation opérationnelle, rattaché au Département de l'appui opérationnel. Le Service a mis sur pied un programme spécifiquement destiné à permettre à ses bénéficiaires d'exercer de manière plus responsable les pouvoirs dont ils sont investis, tout en fournissant aux responsables d'entités et à leurs équipes d'encadrement des instructions en matière de gouvernance efficace et stratégique.

6. Le rapport, qui propose un aperçu de l'état d'avancement de la mise en œuvre du dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat, met en évidence les avancées enregistrées au cours de la période considérée et indique, pour chacune des grandes composantes du dispositif, les principaux résultats escomptés. Ceux-ci ont trait à des domaines tels que la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats, l'intégration des pratiques de développement durable dans le cadre des activités de l'ensemble du Secrétariat, la consolidation des contrats

de mission des hauts fonctionnaires, la révision du cadre directeur de l'Organisation et la mise en place de systèmes de gestion du risque institutionnel. Pour finir, on trouve dans les annexes du rapport une synthèse des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la résolution 73/289 de l'Assemblée générale sur l'application du principe de responsabilité, l'état d'avancement de l'application des résolutions de l'Assemblée générale sur les questions administratives et budgétaires, un aperçu des avancées en matière de gestion axée sur les résultats, ainsi qu'un bilan général de l'application des recommandations des organes de contrôle émises au cours des dix dernières années.

7. *M. Mikeladze (Géorgie), Vice-Président, prend la présidence.*

8. **M. Bachar Bong** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), au cours de sa présentation du rapport connexe du Comité consultatif (A/74/741), déclare que ce dernier se félicite de ce qu'entreprend le Secrétaire général pour instaurer une solide culture de la responsabilité dans l'ensemble du Secrétariat et recommande que l'Assemblée générale le prie de faire figurer dans son dixième rapport sur l'application dudit principe des précisions concernant la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats, les résultats des auto-évaluations réalisées, et l'expérience ainsi que les enseignements tirés par l'ensemble des responsables d'entités au regard de leur capacité d'exercer leurs pouvoirs délégués avec responsabilité et de rendre compte de cet exercice.

9. Soulignant les liens essentiels entre responsabilité institutionnelle et responsabilité individuelle, le Comité consultatif rappelle sa recommandation selon laquelle les données issues des différents contrats de mission doivent être analysées et traitées afin de fournir une vue d'ensemble de la situation et de l'évolution de la performance et de l'application dans les départements, ainsi que de la performance et de l'application du principe de responsabilité dans l'ensemble du Secrétariat. Il rappelle également l'importance que revêt la fonction de gestion des risques dans le cadre du nouveau dispositif.

10. Le Comité consultatif rappelle en outre que l'Assemblée générale, dans sa résolution 73/289, a réaffirmé que la présentation de documents en temps voulu constitue un aspect important des obligations du Secrétariat vis-à-vis des États Membres, et qu'elle a prié le Secrétaire général de veiller à ce qu'un indicateur concernant cet aspect continue de figurer dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires. Au cours des dernières périodes, les documents requis n'ont pas été présentés au Comité consultatif aux dates prévues.

Cet état de fait l'a empêché de conduire et de mener à bien ses travaux en temps voulu. Le Comité recommande par conséquent à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de veiller à ce que tous les documents requis soient adressés au Comité consultatif au plus tard à la date limite de dépôt.

11. **M^{me} Austin** (Guyana), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, déclare que le Groupe souhaite, comme lors à la séance précédente de la Commission (voir A/C.5/74/SR.24), appeler l'attention sur le lien entre le point de l'ordre du jour à l'examen et le point 141 (Corps commun d'inspection), estimant que les comités d'audit et de contrôle constituent un élément essentiel du cadre général d'application du principe de responsabilité de l'ONU, tout particulièrement au regard de la mise en œuvre des réformes en cours. Alors que la Commission examine la question de la gestion des ressources humaines au sein de l'Organisation, dans laquelle un nouveau modèle de gestion est en vigueur depuis plus d'un an et où la situation demeure très préoccupante en matière de trésorerie, il est plus important que jamais de veiller à la responsabilité du personnel à tous les niveaux.

12. Prenant acte des renseignements fournis dans le rapport du Secrétaire général au sujet de la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité ainsi que sur la mise en œuvre du dispositif de délégation des pouvoirs, le Groupe attend avec impatience de pouvoir discuter des efforts déjà entrepris, ainsi que des suggestions du Secrétaire général concernant le traitement des lacunes et la résolution des problèmes soulevés par les parties prenantes à l'issue de la première année de mise en œuvre, du réexamen et de l'ajustement les seize premiers indicateurs clés de performance, sans oublier l'évolution de la charge de travail et des responsabilités résultant du renforcement de la délégation de pouvoirs. Il se félicite par ailleurs de la présentation claire et cohérente de l'aperçu de l'état d'avancement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat, et entend obtenir, au cours des prochaines consultations informelles, des renseignements sur l'évaluation externe de l'efficacité et de l'efficacé du dispositif d'application du principe de responsabilité qui doit être réalisée à la demande du Secrétaire général. Le Groupe souhaite notamment en savoir davantage au sujet du cabinet de conseil auquel le Secrétaire confiera cette mission, tout en s'interrogeant par ailleurs à cet égard sur le degré de prise compte des appels répétés de l'Assemblée générale en faveur d'un recours privilégié aux capacités internes ou existantes aux fins considérées.

13. Le Groupe des 77 partage l'avis du Comité consultatif quant au fait que les futurs rapports sur l'application du principe de responsabilité devront être bien plus détaillés, en comportant notamment une analyse sommaire de l'état d'avancement de la mise en œuvre des résolutions de l'Assemblée générale portant sur les questions administratives et budgétaires, des éléments concrets et des exemples spécifiques concernant les améliorations liées à la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats, ainsi que des informations concernant la façon dont sont exploitées les données recueillies au sujet des performances de l'Organisation, et à quelles fins. Le Groupe convient également avec le Comité consultatif de la nécessité d'une mise en œuvre appropriée du Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption. Il convient à cet égard que les dispositions prises en faveur de l'élaboration d'un guide de lutte contre la fraude et la corruption ainsi que pour la mise sur pied de l'équipe spéciale de lutte contre la fraude tiennent compte des recommandations des organes de contrôle interne et externe.

14. Le Groupe des 77 prend note de la refonte des contrats de mission des hauts fonctionnaires en 2019 et appuie les autres efforts déployés en faveur de la responsabilisation des hauts fonctionnaires, le meilleur moyen de garantir la responsabilité du personnel à tous les échelons consistant en effet à donner le bon exemple. Il se félicite du rétablissement du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires et souhaiterait en savoir davantage sur ses travaux antérieurs et à venir. Le Groupe souhaiterait par ailleurs savoir comment les États Membres peuvent contribuer à améliorer la responsabilité au Secrétariat en ce qui concerne la présentation dans les délais prescrits des documents et des renseignements voulus, dans le cas où l'inclusion dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires d'un indicateur concernant cet aspect ne permettrait pas d'aboutir aux résultats escomptés.

15. **M. De Preter** (Observateur de l'Union européenne), s'exprimant également au nom des pays candidats à l'adhésion (Albanie, Monténégro, Macédoine du Nord, Serbie et Turquie), de la Bosnie-Herzégovine (pays relevant du processus de stabilisation et d'association), ainsi que de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, déclare que l'Union européenne est fermement convaincue qu'il convient de veiller à ce que l'Organisation dispose d'un cadre d'application du principe de responsabilité robuste, lequel doit prévoir la plus grande transparence et contribuer à une culture profondément axée sur les résultats. Deux années se sont écoulées depuis que l'Assemblée générale a entériné une réforme visant à transformer l'Organisation en garantissant une

meilleure exécution des programmes et des mandats au moyen de structures d'appui renforcées, d'un processus de décentralisation mieux conçu, ainsi que d'un changement radical en matière d'encadrement et de culture institutionnelle. Il avait alors été convenu que cette réforme devait permettre au personnel d'encadrement de bénéficier de moyens d'action renforcés, tout en garantissant un plus haut degré de responsabilité.

16. L'Union européenne se félicite des premiers résultats obtenus dans la mise en œuvre de la réforme, en particulier en ce qui concerne la mise en place d'un nouveau système de délégation de pouvoirs, tout en invitant le Secrétaire général à tenir les États Membres informés des résultats obtenus. Convaincue que l'Organisation se doit de respecter les normes les plus strictes en matière de déontologie, de professionnalisme et de responsabilité, l'Union se félicite des précisions fournies dans le rapport du Secrétaire général sur les mesures visant à renforcer le dispositif d'application du principe de responsabilité dans le cadre du nouveau modèle de gestion. Elle salue également la création de la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité au sein du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, qui constitue un fondement essentiel pour un dispositif solide d'application du principe de responsabilité, et se réjouit des progrès accomplis depuis janvier 2019 en vue de la rendre pleinement opérationnelle.

17. Les efforts déployés en faveur de la réforme ont essentiellement porté sur le processus en lui-même, mais il convient également d'opérer une véritable mutation culturelle au sein de l'Organisation. Veiller à ce que le personnel continue d'observer les règles de conduite les plus strictes et qu'il respecte les principes fondamentaux de l'Organisation demeure une priorité pour les États membres de l'Union européenne. L'Organisation doit continuer à s'employer à prévenir les comportements répréhensibles et à les sanctionner. Il importe tout particulièrement de mettre en place un dispositif efficace et exhaustif de lutte contre l'exploitation, les violences et le harcèlement sexuels, en privilégiant la prévention et le principe de responsabilité. L'Union européenne salue les diverses recommandations figurant dans les rapports relatifs à la responsabilité publiés par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), le Comité des commissaires aux comptes et le Corps commun d'inspection (CCI). Le suivi et le contrôle de la mise en œuvre de ces recommandations permettront sans conteste de renforcer le caractère analytique des rapports sur l'application du principe de responsabilité et de garantir

ce faisant le maintien et le respect des normes les plus strictes en matière de responsabilité.

18. **M. Wanner** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, déclare que les deux délégations maintiennent leur appui inconditionnel à la vision du Secrétaire général concernant la réforme de la gestion et la refonte du modèle afférent au sein de l'Organisation, notamment en ce qui concerne la délégation de pouvoirs. Les délégations souhaitent rappeler que l'Assemblée générale a souligné, dans sa résolution [72/266 A](#), que le principe de responsabilité constitue un élément central de la réforme de la gestion. Si ce principe doit avant tout s'appliquer aux hauts fonctionnaires, sachant qu'ils sont censés donner l'exemple, il concerne en définitive l'ensemble du personnel, auquel on doit donner les moyens de s'acquitter de ses tâches de façon optimale. La Suisse et le Liechtenstein se déclarent résolument favorables à un système de délégation de pouvoirs renforcé et fondé sur un dispositif efficace d'application du principe de responsabilité.

19. Les deux délégations se félicitent des efforts déployés par le Secrétaire général en vue de mettre en place un dispositif d'application du principe de responsabilité plus rigoureux et plus efficace, tout en se disant convaincues que la restructuration organisationnelle opérée l'année précédente a constitué une étape importante en ce sens. Elles ont pris acte des progrès accomplis en la matière et encouragent le Secrétaire général et ses collaborateurs à continuer de prendre des mesures en faveur de l'application du principe de responsabilité, dans l'attente de précisions sur des résultats plus concrets dans le prochain rapport afférent. À cet égard, les délégations se félicitent de l'exposition des étapes à venir, notamment en ce qui concerne l'évaluation des dispositifs d'application du principe de responsabilité et des mécanismes de délégation de pouvoirs. Les procédures de contrôle interne et externe étant essentielles au bon fonctionnement du dispositif d'application du principe de responsabilité, la Suisse et le Liechtenstein saluent les travaux menés par le BSCI, le Comité des commissaires aux comptes, le CCI et le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit (CCIQA). Les délégations constatent en revanche avec préoccupation que toutes les recommandations formulées par ces organes n'ont pas été intégralement appliquées et appellent par conséquent à ce que les entités visées par les recommandations prennent les mesures voulues.

20. Enfin, la Suisse et le Liechtenstein soulignent qu'un élément important de l'application du principe de responsabilité tient à la mise à disposition dans les délais prescrits des documents requis, notamment les

rapports du Comité consultatif, afin de permettre aux États Membres de s'acquitter avec diligence et efficacité de leur propre responsabilité au regard du dispositif.

21. **M^{me} DiGiacomo** (États-Unis d'Amérique) déclare que les États-Unis se réjouissent des efforts soutenus que le Secrétariat consacre au renforcement de la responsabilité institutionnelle, mais aussi des progrès qui ont été réalisés à l'égard d'un certain nombre d'éléments clés du dispositif d'application du principe de responsabilité, comme en témoigne le rapport du Secrétaire général. Sa délégation estime que la nouvelle Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité doit constituer l'élément moteur en matière de responsabilité au sein du Secrétariat, lequel permettra d'ouvrir la voie au changement tout en adressant des mises en garde en cas de problèmes. La délégation entend par conséquent suivre de près les progrès accomplis et les résultats enregistrés par ladite Division tout au long de l'année en cours et des années à venir. Les États-Unis souscrivent par ailleurs à l'importance accordée par le Secrétaire général à la déontologie et à la discipline, tout spécialement au regard de l'impératif de lutte contre le harcèlement, notamment à caractère sexuel. Cette démarche a donné lieu au sein de l'Organisation à un changement de mentalité permettant de garantir un milieu de travail où le harcèlement sexuel ne saurait être toléré, où les agresseurs sont tenus de répondre de leurs actes et où les membres du personnel n'hésitent pas à dénoncer les faits dont ils sont témoins ou victimes.

22. Les États-Unis appuient les recommandations du Comité consultatif, tout particulièrement à l'égard du mécanisme de délégation des pouvoirs, de la mise en œuvre de la gestion axée sur les résultats, des contrats de mission des hauts fonctionnaires et de la remise des documents en temps voulu. Le Secrétariat doit continuer à mettre au point des mécanismes permettant de renforcer sa responsabilité et à les perfectionner. Les États-Unis approuvent également les recommandations formulées par le CCI dans le cadre de son examen des comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies ([JIU/REP/2019/6](#)) en ce qui concerne la nécessité pour le Secrétariat de se conformer aux critères de bonnes pratiques en matière d'audit et de contrôle indépendants.

23. Pour finir, les États-Unis indiquent qu'ils sont déterminés à œuvrer tout au long de la session en cours avec l'ensemble des délégations au renforcement du dispositif d'application du principe de responsabilité, de façon à rendre l'Organisation plus transparente et plus responsable dans le cadre de l'exécution des programmes et de la gestion des ressources.

24. **M^{me} Jun Ji** (République de Corée) déclare que sa délégation a pris note des progrès réalisés dans le cadre du dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat, notamment au regard de ses six composantes. Conformément à l'avis du Comité consultatif selon lequel il convient que le prochain rapport sur l'application du principe de responsabilité comporte davantage de renseignements sur l'état d'avancement du dispositif, sa délégation demande que le rapport fournisse également des précisions sur les enseignements tirés ainsi que des exemples d'améliorations concrets. De tels renseignements sont susceptibles de fournir à la Commission une assise qui lui permettra de renforcer la mise en œuvre des efforts de réforme déployés par l'Organisation. Compte tenu de l'existence d'un certain nombre de projets pilotes dédiés à la mise en œuvre du principe de responsabilité dans les domaines de la délégation de pouvoirs et de la gestion de la performance, sa délégation attend avec intérêt de découvrir les conclusions de l'examen de leur bien-fondé sur le plan opérationnel.

25. Rappelant que près de trois ans se sont écoulés depuis que l'Assemblée générale a souligné, dans sa résolution [72/266 A](#), que le principe de responsabilité figurait au centre de la réforme de la gestion, sa délégation souscrit à la conclusion du rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité selon laquelle le changement des mentalités en matière de responsabilité prendra du temps, tout en rappelant la nécessité de poursuivre sur cette voie jusqu'à ce qu'une véritable culture de responsabilité soit établie à tous les niveaux de l'Organisation.

26. **M^{me} Nishimura** (Japon) affirme que le Japon continue d'accorder une réelle importance au renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation, sachant que les travaux de celui-ci sont financés par l'investissement collectif des États Membres, à savoir, en définitive, par leurs contribuables. Comme l'a souligné l'Assemblée générale dans sa résolution [72/266 A](#), la responsabilité constitue un principe central de la réforme de la gestion, raison pour laquelle il importe tout particulièrement de s'y intéresser, alors même que l'Assemblée se demande si les mesures prises au cours de l'année écoulée depuis le début du processus de réforme ont véritablement atteint leur objectif de renforcement de l'application du principe de responsabilité, conformément aux attentes.

27. Le Japon demeure favorable aux efforts déployés par le Secrétaire général pour renforcer le dispositif d'application du principe de responsabilité de l'ONU, en améliorant la transparence, en renforçant la

supervision, en garantissant le respect des règles, et en instaurant une véritable culture de responsabilité et de transparence, de façon à garantir une gestion plus efficace et efficiente. Il se réjouit des progrès énoncés dans le neuvième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité, tout en estimant comme le Comité consultatif qu'il convient d'y fournir davantage de précisions. Sa délégation cherchera à obtenir davantage de renseignements au cours de la présente session, notamment sur les résultats obtenus par la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité récemment mise sur pied, ainsi que sur le nouveau dispositif de délégation de pouvoirs, mais aussi sur les mesures qu'il convient d'adopter pour combler les lacunes et résoudre les problèmes soulevés à l'issue de la première année de mise en œuvre.

Point 140 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (suite)

Modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel

([A/73/378/Add.1](#), [A/74/289](#) et [A/74/732](#))

28. **M^{me} Pollard** (Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité), présentant les rapports du Secrétaire général sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel ([A/73/378/Add.1](#) et [A/74/289](#)), précise que des modifications ont été apportées au dernier rapport en date ([A/74/289](#)). Bien que l'Assemblée générale ait décidé de reporter l'examen du rapport présenté à la soixante-treizième session, le Secrétaire général estime qu'un nouveau rapport regroupant toutes les propositions de modification concernant le Statut et le Règlement du personnel en vigueur faciliterait leur examen par les organes délibérants.

29. La Secrétaire générale adjointe souhaite appeler l'attention sur un certain nombre de modifications proposées par le Secrétaire général. La première d'entre elles concerne un nouvel article du Statut du personnel consacré à l'emploi des personnes en situation de handicap et l'accessibilité. Cet amendement a été proposé en réponse à la résolution [73/273](#) de l'Assemblée générale, et vise à sous-tendre les efforts de l'Organisation en faveur de l'intégration de membres du personnel en situation de handicap au nom de la diversité. La deuxième proposition consiste en une modification des dispositions du Règlement du personnel concernant les conduites prohibées, en particulier les relations sexuelles avec des enfants. La disposition en vigueur stipule que les relations sexuelles dans le cadre d'un mariage peuvent constituer une

exception à l'interdiction générale de toute relation sexuelle avec un enfant. La modification proposée prévoit que les relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans sont interdites, quel que soit l'âge du consentement au plan local. Cette approche de tolérance zéro est conforme au mandat du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) en faveur de la lutte contre les activités sexuelles avec des enfants.

30. La troisième modification porte sur la disposition du Règlement du personnel relative à l'indemnité de fonctions temporaires, et vise à remédier à l'inégalité liée à son attribution, de façon à indemniser les fonctionnaires qui assument temporairement des fonctions et des responsabilités plus élevées. En vertu de la disposition en vigueur, un candidat externe engagé à titre temporaire commence à être rémunéré au niveau du poste qu'il occupe dès le départ, tandis que, dans les lieux d'affectation hors mission, un fonctionnaire choisi en interne qui assume les mêmes fonctions ne peut prétendre au même traitement avant trois mois de service. La quatrième modification concerne la disposition du Règlement du personnel relative aux retenues sur les traitements et vise à asseoir sur une base plus claire les retenues des montants des sommes visées par les décisions de justice ordonnant le versement d'une pension alimentaire que l'Organisation opère de son propre chef lorsque les fonctionnaires ne respectent pas lesdites décisions de justice. Cette modification repose sur un jugement rendu en 2018 par le Tribunal d'appel des Nations Unies et vise à permettre à l'Organisation de déduire de son propre chef les montants prévus par les tribunaux nationaux en matière de pension alimentaire.

31. En cinquième lieu, la Commission est invitée à examiner une proposition de modification de la disposition du Règlement du personnel concernant les administrateurs recrutés sur le plan national, laquelle est fondée sur la résolution 72/255 de l'Assemblée générale, qui prévoit que ces derniers peuvent être affectés provisoirement – dans la limite de trois mois – hors du pays dans lequel ils sont employés, à condition que cela ne donne pas lieu à changement de lieu d'affectation. Enfin, le Secrétaire général propose de modifier un article du Statut du personnel ainsi que deux dispositions du Règlement du personnel pour y inclure le principe d'une répartition équitable des postes entre les femmes et les hommes parmi les critères à prendre en considération en cas de suppression de postes ou de compression d'effectifs. Ces propositions de modification sont conformes à l'article 8 de la Charte, qui appelle à « l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les

fonctions », et aux efforts déployés par le Secrétaire général en faveur de la parité des sexes.

32. Ces propositions témoignent des initiatives menées pour harmoniser et simplifier le cadre réglementaire du Secrétariat en vue d'appuyer le nouveau modèle de gestion. Les dispositions du Statut et du Règlement du personnel ont été remaniées et contribuent désormais davantage à l'égalité des sexes. Le processus de révision a par ailleurs été assorti d'un examen assidu des quelque 650 textes administratifs qui, avec le Statut et le Règlement du personnel, constituent le cadre réglementaire de l'Organisation. La moitié de ces textes a pour l'instant été examinée. L'examen de l'autre moitié est en partie tributaire de l'approbation des modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel par l'Assemblée générale.

33. **M. Bachar Bong** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport connexe du Comité consultatif (A/74/732), déclare que le Comité a accueilli avec satisfaction les efforts entrepris par le Secrétaire général pour réexaminer l'ensemble des dispositions du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation. Il se félicite tout particulièrement de la disposition relative à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'accessibilité.

34. Le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général a soumis à l'Assemblée générale trois rapports sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel à ses soixante-troisième et soixante-quatrième sessions. Le Comité consultatif souhaite appeler l'attention sur leur manque de précision. Les précisions fournies dans le troisième rapport du Secrétaire général (A/74/289) en réponse aux observations faites par le Comité consultatif dans son propre rapport précédent (A/73/622), lequel n'a pas encore été examiné par l'Assemblée générale, sont particulièrement préoccupantes. Le Comité espère que cela ne constituera pas un précédent pour l'examen de ses futurs rapports.

35. Dans la section II de son dernier rapport (A/74/732), le Comité consultatif examine les propositions de modification portant sur des questions d'ordre général et de redondance. Il estime que les modifications proposées, qui concernent notamment le recours à un langage inclusif dans le Statut et le Règlement du personnel, constituent une question de politique générale qu'il convient de soumettre à l'Assemblée générale pour examen et décision, étant donné leur complexité et leur caractère sensible. Le Comité souligne par ailleurs que des modifications importantes concernant les politiques applicables en

matière de gestion des ressources humaines auraient dû être présentées dans les rapports du Secrétaire général sur la politique et la stratégie globales en matière de ressources humaines. À cet égard, il fait observer que d'importantes modifications sont proposées en ce qui concerne les articles 4.2 et 4.3, tout en soulignant que la proposition d'ajout d'un des principes de l'article 4.2 b) semble être en contradiction avec la référence à la Charte contenue dans l'article 4.3 en vigueur, ce qui risque de donner lieu à confusion.

36. Le Comité consultatif signale que les propositions relatives à l'article 4.2 b) et aux dispositions 9.6 d) et 13.5 d), ainsi que les propositions se rapportant à la disposition 3.10 b) et à la disposition 4.18, risquent d'entraîner davantage de dépenses. D'autres modifications de certaines dispositions du Règlement du personnel pourraient également avoir des incidences financières. Le Comité espère que l'Assemblée générale obtiendra davantage de renseignements et de précisions sur les répercussions financières ou les augmentations de dépenses liées aux modifications proposées au cours de l'examen du rapport du Secrétaire général.

37. Le Comité consultatif estime qu'il convient que les révisions du Statut et du Règlement du personnel se conforment systématiquement à la hiérarchie des normes établie par l'ONU, selon laquelle le Statut a pour but de définir les grandes orientations et les principes établis dans la Charte et par l'Assemblée générale, tandis que le Règlement du personnel doit permettre de mettre en œuvre les dispositions opérationnelles du Statut.

38. La section III du rapport du Comité consultatif contient des observations et des recommandations concernant les propositions de modifications à apporter au Statut du personnel, tandis que la section IV est consacrée aux modifications du Règlement du personnel sur lesquelles le Comité souhaite émettre des observations.

39. **M^{me} Austin** (Guyana), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, déclare que le Groupe apprécie les efforts déployés par le Secrétariat pour entreprendre un examen complet du Statut et du Règlement du personnel, en vue de simplifier et de rationaliser le cadre réglementaire relatif à la gestion des ressources humaines. Une plus grande cohérence dans le Statut et le Règlement et l'élimination des redondances qui s'y trouvent permettront sans nul doute de faire avancer la réforme de la gestion. Toutefois, le Groupe constate un manque de clarté dans la présentation des modifications, compte tenu du fait que plusieurs rapports qui ne se remplacent pas les uns les autres sont examinés simultanément. Par ailleurs,

certaines propositions semblent subvertir la hiérarchie des normes établie par l'ONU, ce qui crée plus de confusion que de clarté. En dépit de ces préoccupations, le Groupe étudiera attentivement toutes les propositions de modification et participera activement aux consultations en la matière.

40. Le Groupe des 77 accueille favorablement les propositions qui sont de toute évidence conformes aux résolutions de l'Assemblée générale, comme celle qui consiste à inclure une disposition relative à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'accessibilité. Il constate toutefois avec préoccupation que plusieurs propositions ont trait à des questions de fond sensibles et complexes que l'Assemblée générale n'a pas encore examinées et sur lesquelles elle ne s'est pas prononcée.

41. Sachant que certaines des propositions de modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel risquent d'entraîner d'importants effets sur les politiques existantes en matière de ressources humaines, il convient qu'elles figurent dans les rapports d'orientation afférents et qu'elles soient par conséquent examinées par l'Assemblée générale. Le Groupe précise que ces modifications ne doivent pas constituer un moyen détourné d'adopter des changements stratégiques qui n'ont pas encore été approuvés.

42. Le Groupe prend note de l'accent mis sur le principe de la répartition équitable des postes entre les hommes et les femmes dans le cadre de la sélection et du maintien en fonctions du personnel, et se déclare résolument favorable à la parité entre les sexes tout en réitérant sa condamnation sans réserve à l'égard de la discrimination sexiste. Comme l'a déclaré le Secrétaire général, l'inégalité entre les sexes constitue la plus grave injustice de notre époque. Tout en se félicitant des mesures prises pour améliorer la parité hommes-femmes à tous les niveaux de l'Organisation, le Groupe souligne qu'il convient d'accorder une attention tout aussi grande au principe de l'équité en matière de représentation géographique, conformément à l'article 101 de la Charte. Le Groupe est impatient de discuter de cette question plus en détail lors des consultations informelles.

43. Le Groupe des 77 fait également observer que certaines des modifications proposées, telles que celle relative à l'indemnité de fonctions, auront des répercussions financières ou entraîneront une augmentation des dépenses. Il souhaite en savoir davantage sur l'impact attendu des propositions sur le plan financier.

44. **M. De Preter** (Observateur de l'Union européenne), s'exprimant également au nom des pays candidats à l'adhésion (Albanie, Monténégro, Macédoine du Nord,

Serbie et Turquie), de la Bosnie-Herzégovine (pays relevant du processus de stabilisation et d'association), ainsi que de la Géorgie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, exprime la gratitude de l'Union européenne à l'égard du Secrétaire général pour les efforts déployés en vue de faciliter la lecture et la compréhension du Statut et du Règlement du personnel. Il était nécessaire de s'y employer dans le contexte de la modernisation des politiques de ressources humaines de l'Organisation, afin de les mettre en conformité avec le cadre général de réforme.

45. L'Union européenne se félicite de la nature exhaustive des propositions présentées, qui vont de simples modifications rédactionnelles visant à utiliser un langage inclusif à des modifications de fond destinées à renforcer l'approche de tolérance zéro de l'Organisation en matière de rapports sexuels avec des enfants. L'Union attache une importance particulière aux modifications proposées en matière de parité entre les sexes, ainsi qu'à celles qui visent à faire de l'Organisation un lieu de travail plus accessible et plus inclusif, et se félicite de la référence faite dans le Statut du personnel à une représentation équitable des femmes et des hommes. Elle espère que l'Assemblée générale approuvera les propositions formulées, comme le demande le Secrétaire général, et entend poser d'autres questions à ce sujet au cours des consultations informelles.

46. **M. Lyu Gunjung** (République de Corée) déclare que sa délégation tient à exprimer sa gratitude au Secrétariat et au Comité consultatif pour les efforts qu'ils déploient afin que les rapports soient présentés dans les meilleurs délais. Elle regrette toutefois que, malgré ces efforts, la publication tardive du rapport du Comité consultatif ait porté préjudice à la séance de la Cinquième Commission quant aux propositions de modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel. La publication tardive des rapports dans la première partie de la reprise de la session aura inévitablement une incidence conséquente sur ses résultats, compte tenu du temps limité dont elle dispose pour les discussions et les consultations.

47. La gestion des ressources humaines étant l'un des principaux points de l'ordre du jour de la Cinquième Commission, celle-ci doit se montrer plus soucieuse quant aux contraintes de temps si elle entend poursuivre l'examen de cette question à la reprise de la session, comme le Président et d'autres délégations l'ont instamment demandé. Le Secrétariat et le Comité consultatif doivent mettre à disposition l'ensemble de leurs rapports avant le début de la session.

48. Il convient en outre, en vue d'avancer et d'aboutir à un résultat tangible à l'issue de la discussion de ce point de l'ordre du jour, que la Commission adopte une approche plus pragmatique et plus souple. Il reste en effet deux semaines et demie à la Commission pour examiner environ 30 rapports. La délégation estime que la Commission doit s'efforcer de parvenir à un consensus sur toutes les questions liées au point de l'ordre du jour débattu. Elle devra toutefois finir par faire preuve de souplesse pour adopter une résolution couvrant les questions qui font consensus, tout en faisant part lors des sessions à venir de toutes autres questions sur lesquelles des divergences subsistent.

49. La Commission doit également faire preuve de pragmatisme lorsqu'elle décide de reporter l'examen de tel ou tel rapport. Sachant que la plupart des rapports sont publiés sur une base annuelle ou biennale, il peut s'avérer judicieux de ne pas en reporter l'examen, même si la Commission n'est pas parvenue à un consensus à leur sujet, et non pas renvoyer l'examen de tous ces rapports aux sessions suivantes, ce qui rend les délibérations de ces dernières encore plus laborieuses.

Point 115 de l'ordre du jour : Nominations aux sièges devenus vacants des organes subsidiaires et autres nominations (suite)

b) Nomination des membres du Comité des contributions (suite) (A/74/102/Add.2)

50. **Le Président** appelle l'attention de la Commission sur une note du Secrétaire général (A/74/102/Add.2) informant l'Assemblée générale de la démission de M. Na Sang Deok (République de Corée) du Comité des contributions, qui a pris effet le 26 février 2020. Le Gouvernement de la République de Corée a proposé la candidature de M^{me} Jun Ji Sun, laquelle a été appuyée par les États d'Asie et du Pacifique, en vue d'occuper le poste vacant pour la durée restante du mandat, lequel expirera le 31 décembre 2020. Il croit comprendre que la Commission souhaite recommander la nomination de la candidate par acclamation.

51. *M^{me} Jun Ji Sun (République de Corée), pour les États d'Asie et du Pacifique, est recommandée par acclamation pour être nommée au Comité des contributions pour un mandat prenant effet à la date de la nomination par l'Assemblée générale et expirant le 31 décembre 2020.*

e) Nomination des membres du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit (suite) (A/74/105/Add.1)

52. **Le Président** appelle l'attention de la Commission sur la note du Secrétaire général (A/74/105/Add.1) se

référant à la décision 74/409, par laquelle l'Assemblée générale, sur recommandation de la Cinquième Commission, a décidé de nommer deux membres au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit et de reporter à une date ultérieure la nomination d'un membre au poste vacant pour un mandat de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2020. Rappelant que le Secrétaire général a également informé l'Assemblée que le Gouvernement indonésien avait proposé la candidature de M. Pramono pour pourvoir le poste vacant pour la durée restante du mandat, et que les États d'Asie et du Pacifique avaient approuvé la candidature de celui-ci, le Président croit comprendre que la Commission souhaite recommander la nomination du candidat par acclamation.

53. M. Pramono (Indonésie), pour les États d'Asie et du Pacifique, est recommandé par acclamation pour être nommé au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit pour un mandat prenant effet à la date de la nomination par l'Assemblée générale et expirant le 31 décembre 2022.

La séance est levée à 11 heures.