



Assemblée générale

Soixante-dix-septième session

Documents officiels

Distr. générale
31 mars 2023
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 26^e séance

Tenue au Siège, à New York, le 6 mars 2023 à 10 heures

Présidence : M. Kridelka (Belgique)
*Vice-Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires* : M. Al Kumaim

Sommaire

Organisation des travaux

Point 144 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection

Point 143 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

Point 144 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection

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 20.

Organisation des travaux (A/C.5/77/L.28)

1. **Le Président** invite la Commission à examiner le programme de travail indicatif et provisoire qui est proposé pour la première partie de la reprise de la soixante-dix-septième session, établi sur la base de la note du Secrétariat sur l'état d'avancement de la documentation (A/C.5/77/L.28).

2. **M. Tur de la Concepción** (Cuba), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, déclare que le Groupe se félicite de la poursuite des réunions en présentiel de la Commission, qui sont essentielles pour parvenir à des équilibres délicats, à des résultats fructueux et à des échanges véritables entre les États Membres. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a donné des conseils techniques avisés à la Cinquième Commission ; cependant, malgré les progrès accomplis en matière de disponibilité des rapports, des améliorations sont encore possibles. La présentation des rapports dans les délais impartis est primordiale pour les délibérations de la Cinquième Commission sur les questions cruciales dont elle est saisie.

3. Le Groupe est déterminé à examiner de manière approfondie les questions dont la Commission est saisie, en particulier la gestion des ressources humaines, le dispositif d'application du principe de responsabilité, les activités de la chaîne d'approvisionnement, la planification des investissements, la stratégie Informatique et communications, les conditions de voyage en avion, le progiciel de gestion intégré Umoja et le rapport du Corps commun d'inspection. Cela fait plusieurs années que la Commission n'est pas parvenue à un consensus sur la gestion des ressources humaines ; les membres du Groupe collaboreront avec les autres délégations dans un esprit de compromis afin d'adopter un projet de résolution sur la question. Le Groupe examinera de manière globale, comme un ensemble, toutes les questions connexes, y compris la représentation géographique équitable, la parité des sexes, le pourvoi des postes vacants, les mesures visant à combler les lacunes de la procédure de sélection du personnel et l'amélioration de la gestion de la performance. Bien que des divergences aient subsisté lors des sessions précédentes, le Groupe espère que les domaines de convergence qui sont apparus constitueront un point de départ pour les discussions de la Commission.

4. **M. Seah** (Singapour), s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), dit que les politiques de l'Organisation en

matière de ressources humaines doivent évoluer parallèlement aux réformes menées par le Secrétaire général et étayer l'avenir du multilatéralisme tel qu'énoncé dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Notre Programme commun » (A/75/982). Puisque l'ONU et son succès reposent sur son personnel, ces politiques doivent favoriser l'action et les objectifs de l'Organisation.

5. Pour susciter une plus grande diversité de vues au sein du personnel et améliorer l'exécution des mandats, ce qui est essentiel pour faire face aux enjeux mondiaux, la composition du personnel des Nations Unies doit refléter le caractère multinational de l'Organisation. La question de la sous-représentation et de la non-représentation des pays en développement doit être abordée, et une plus grande attention doit être accordée à une représentation géographique équitable. L'ensemble du personnel doit être formé pour faire face à la charge de travail croissante et aux nouveaux problèmes mondiaux complexes.

6. Pour que l'Organisation puisse recruter et retenir un personnel de qualité, elle doit bénéficier d'une situation financière et d'une trésorerie solides. Les États Membres doivent donc verser l'intégralité de leurs contributions, dans les délais impartis et sans conditions. L'ASEAN attend avec intérêt l'exposé du Contrôleur sur la gestion de la situation de trésorerie de l'ONU.

7. La paix et le développement sont les deux faces d'une même pièce. L'Assemblée générale, dans sa résolution 76/305, a reconnu que le besoin de financement pour la consolidation de la paix a augmenté et que le versement de contributions statutaires pour ce financement représenterait un engagement commun des États Membres en faveur de la consolidation et du maintien de la paix. Le Secrétaire général note, dans son rapport intitulé « Investir dans la prévention et la consolidation de la paix » (A/76/732), que les besoins actuels du Fonds pour la consolidation de la paix découlent de la fermeture d'opérations de maintien de la paix et de missions politiques spéciales des Nations Unies et qu'entre 2017 et 2020, le Fonds a investi entre 19 et 35 % de son portefeuille dans le maintien de la paix et 20 % dans les missions politiques spéciales. Par conséquent, compte tenu des liens étroits entre la consolidation de la paix et les opérations de paix, dont les mandats émanent du Conseil de sécurité, l'ASEAN estime que les contributions statutaires au Fonds devraient être calculées principalement en utilisant le barème des opérations de maintien de la paix plutôt que celui du budget ordinaire.

8. La Commission n'a qu'un mois pour se mettre d'accord sur la gestion des ressources humaines et d'autres questions lourdes de conséquences et complexes. L'ASEAN œuvrera de manière constructive avec toutes les autres délégations pour faire en sorte que la Commission adopte par consensus un projet de résolution sur la gestion des ressources humaines.

9. **M. Camelli** (Représentant de l'Union européenne, en sa qualité d'observatrice), prenant également la parole au nom de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Macédoine du Nord, du Monténégro, de la République de Moldova, de la Türkiye et de l'Ukraine, pays candidats, de la Géorgie, pays candidat potentiel ; et, en outre, de l'Andorre et de Monaco, dit que les États membres de l'Union européenne comptent que le Comité consultatif continuera à remplir son mandat technique ; son expertise neutre, factuelle et transparente et la publication en temps voulu de ses rapports sont essentielles pour les travaux de la Cinquième Commission.

10. La première partie de la reprise de la session de l'Assemblée générale a été instituée pour permettre à la Commission de traiter – sans entraver les délibérations sur le maintien de la paix lors de la deuxième partie de la reprise de la session – des questions non assorties de délais qui sont essentielles au fonctionnement efficient et efficace de l'ONU et qui ont été reportées de la partie principale de la session. L'Union européenne et ses États membres soutiennent l'action menée par le Secrétaire général pour réformer l'Organisation afin de la rendre plus réactive et attendent avec intérêt que la Commission mène à terme ses discussions sur la consolidation de la paix, conformément à la résolution [76/305](#) de l'Assemblée. Ils attendent également avec intérêt la reprise de l'examen par la Commission des activités de la chaîne d'approvisionnement, qui sont essentielles pour la réforme de la gestion, et se félicitent des progrès accomplis dans ce domaine. Toutefois, ils sont préoccupés par les tentatives incessantes visant à porter atteinte à l'indépendance des organes de contrôle et à entraver leurs enquêtes, et sont donc attachés à un solide dispositif d'application du principe de responsabilité. Pierre angulaire de la réforme de la gestion et partie intégrante de la délégation de pouvoirs, la responsabilité du personnel du Secrétariat et de ses parties prenantes est essentielle pour favoriser une culture de l'éthique et de la transparence, ainsi que pour prévenir et traiter les fautes professionnelles.

11. La Commission est également saisie de questions budgétaires structurelles. L'examen biennal des règles encadrant les conditions de voyage en avion offre l'occasion de réfléchir à l'adéquation entre ces règles et la culture de l'Organisation et à la manière dont la

situation après la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), ainsi que les préoccupations environnementales et d'autres facteurs, pourraient amener la Commission à repenser ses méthodes de travail. Les délibérations de la Commission sur la stratégie Informatique et communications et les dépenses d'équipement lui permettront de réfléchir à l'importance de disposer d'outils informatiques et de données adéquats, et de la protection des données, en vue d'améliorer l'exécution des mandats.

12. Enfin, la Commission reprendra ses discussions sur la gestion des ressources humaines. L'ONU a besoin de politiques de gestion des ressources humaines plus modernes, plus égalitaires et plus efficaces, ainsi que d'un environnement de travail dans lequel les inconduites, en particulier la discrimination, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, n'ont pas leur place. Le personnel des Nations Unies joue un rôle essentiel dans l'exécution des mandats de l'Organisation et défend ses principes et ses valeurs ; les États Membres devraient donc lui assurer un cadre de travail actualisé et amélioré. Il est regrettable que les rapports du Secrétaire général qui doivent être présentés à la session en cours ne contiennent pas davantage de propositions relatives à la mobilité et à la formation, qui sont essentielles pour un personnel souple. L'Union européenne et ses États membres espèrent tirer parti de l'élan donné par la décision de la Commission, à sa soixante-seizième session, pour mettre de côté les rapports précédents, sur lesquels elle n'a pas pu progresser, et repartir sur de nouvelles bases. S'appuyant sur les efforts antérieurs de la Commission, l'Union européenne et ses États membres rechercheront le consensus sur tous les aspects de la gestion des ressources humaines.

13. **M^{me} Jones** (Australie), s'exprimant également au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, dit que la Commission, dont la tâche est de promouvoir l'efficacité et l'efficience budgétaires, n'a pas achevé ses délibérations à la partie principale de la session dans le temps imparti et doit donc réfléchir à sa propre contribution à l'inefficacité et au gaspillage. Malgré un début prometteur, la prolongation des délais de soumission des contributions aux projets de résolution a laissé des créneaux horaires disponibles dans le programme de travail, et un manque de participation constructive a presque conduit à la prolongation de la partie principale de la session jusqu'en 2023. Les retards inutiles ont gravement perturbé les activités menées à la fin de l'exercice 2022 pour le budget ordinaire et au début de l'exercice 2023. Ils ont affaibli les contrôles budgétaires, les ressources ayant été mises à rude épreuve, et ont entraîné l'émission tardive d'avis

de mise en recouvrement et le versement tardif des contributions qui s'en est suivi. Ils ont également imposé des exigences déraisonnables au personnel du Secrétariat qui a prêté appui à la Commission dans son travail. Les États Membres doivent faire mieux. La Commission doit améliorer ses méthodes de travail et sa discipline afin de pouvoir achever ses travaux dans les délais impartis.

14. La gestion des ressources humaines devrait être renforcée et le déficit de financement du Fonds pour la consolidation de la paix devrait être réduit. Les ressources humaines sont l'atout le plus précieux de l'ONU. Plus que jamais, l'Organisation a besoin d'un personnel compétent, souple et mobile pour remplir ses mandats complexes. Dans ce personnel, la parité des sexes doit être réalisée, la diversité géographique des États Membres doit être reflétée et le rajeunissement doit être encouragé. Plus important encore, dans l'exercice de ses fonctions, le personnel doit faire preuve des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Il est regrettable que la Commission ne soit pas parvenue à un consensus sur la gestion des ressources humaines depuis la soixante-douzième session, mais les nouveaux rapports dont elle est saisie à la présente session lui offrent l'occasion de prendre un nouveau départ. Elle doit s'efforcer de parvenir à un résultat pour chaque rapport, au cas par cas, et de fournir des orientations claires au Secrétaire général. Les trois délégations comptent pouvoir s'appuyer sur les progrès réalisés lors de la soixante-seizième session pour parvenir à un projet de résolution complet et équilibré.

15. Il est décevant que la Commission ait une fois de plus reporté son examen de la question de l'investissement dans la prévention et la consolidation de la paix, étant donné qu'il est moins coûteux d'investir dans la paix maintenant que d'intervenir en cas de crise et de conflit plus tard. La flexibilité et la réactivité du Fonds pour la consolidation de la paix lui ont permis d'obtenir des résultats impressionnants dans le monde entier ; il a versé des fonds à 67 États Membres, mais reste entièrement tributaire des contributions volontaires et est confronté à un grave déficit de financement. La Commission devrait, comme l'Assemblée générale l'y a encouragé, achever d'examiner la possibilité d'alimenter le Fonds par des contributions statutaires.

16. **M. Al Abri** (Oman), s'exprimant au nom des États membres du Conseil de coopération des États arabes du Golfe, dit que ces États rendent hommage au Comité consultatif pour ses conseils techniques sur les questions dont la Cinquième Commission est saisie et saluent les efforts déployés par le Secrétariat pour

publier les rapports en temps voulu. Les États membres du Conseil attachent une importance particulière à la gestion des ressources humaines, puisqu'il faut parvenir à une représentation géographique équitable, pourvoir les postes vacants, remédier aux lacunes de la procédure de sélection du personnel, atteindre l'égalité entre les sexes et améliorer la gestion de la performance. Si des progrès ont été accomplis ces dernières années en matière de représentation géographique équitable, davantage doit être fait car certains États ne sont pas représentés au sein du personnel de l'Organisation.

17. Le Fonds pour la consolidation de la paix doit être financé de manière adéquate, durable et prévisible afin de pouvoir répondre aux nouvelles crises. Bien que la Commission ne soit pas parvenue à un accord sur le financement du Fonds à la partie principale de la session, l'orateur se réjouit à l'idée d'entamer des consultations informelles en vue de parvenir à un consensus sur la question durant la partie en cours de la reprise de la session. Les États membres du Conseil attendent avec intérêt de participer aux délibérations de la Commission, en particulier à celles portant sur l'amélioration de la situation financière de l'Organisation des Nations Unies.

18. **M. Velázquez Castillo** (Mexique) dit que les travaux de la Commission à la partie en cours de la reprise de la session sont essentiels à la mise en œuvre de la réforme de la gestion. La Commission doit adopter un projet de résolution sur la gestion des ressources humaines afin d'orienter la politique du Secrétariat et de mettre en place et d'adapter les capacités institutionnelles nécessaires pour que l'Organisation puisse remplir ses mandats et relever les défis auxquels elle est confrontée dans un monde en mutation. Ce n'est pas une mince affaire, et les effets potentiels du projet de résolution doivent être dûment pris en compte. Le Mexique espère que la Commission examinera de manière constructive les propositions et les recommandations du Secrétaire général et du Comité consultatif, en vue de donner au Secrétariat les orientations nécessaires pour gérer l'atout le plus important de l'Organisation, à savoir ses ressources humaines.

19. Malgré les efforts déployés par le Secrétariat pendant la période considérée, les fautes disciplinaires et les comportements préjudiciables se sont poursuivis, en particulier sur le terrain. Les fautes doivent être découragées et le Secrétariat doit renforcer l'application des normes et des règles visant à éliminer les comportements délictueux au sein de l'Organisation, tout en encourageant la prévention et en évitant de créer des précédents et de gaspiller des ressources. Les informations sur les droits et les responsabilités du

personnel doivent être claires et précises afin d'instaurer une culture de prévention et de tolérance zéro à l'égard des comportements délictueux. La vérification des dossiers disciplinaires doit être davantage intégrée, le rôle du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) dans le traitement des cas d'éventuelles fautes professionnelles doit être consolidé et les mesures appropriées doivent être imposées le cas échéant, dans le strict respect des règles et des procédures, et quel que soit le niveau hiérarchique de la personne concernée.

20. Le Mexique espère que la Commission parviendra à un accord sur la question de la responsabilité. Si le Secrétariat doit surmonter les problèmes structurels et opérationnels afin de mettre en place un système responsable grâce à la réforme de la gestion, l'Organisation devrait être en mesure de fournir des services de qualité et aussi d'améliorer la performance, de renforcer la délégation claire et efficace des pouvoirs, de mettre en place des cadres appropriés pour gérer les risques et lutter contre la fraude et la corruption, d'appliquer le code de conduite et le code disciplinaire sans discrimination et d'assurer le contrôle des activités. Conformément à la définition du principe de responsabilité donnée par le Secrétaire général, le sens des responsabilités doit être profondément inculqué au personnel afin de transformer l'ONU en une organisation moins bureaucratique et plus agile, moderne, cohérente, efficace et efficace, qui évite les doubles emplois et les gaspillages et qui s'appuie sur la résilience, l'adaptabilité, la transparence et l'obligation de rendre compte. Le Mexique espère que la Commission parviendra à un consensus sur le financement prévisible et durable de la prévention et de la consolidation de la paix.

21. **M. Dai Bing** (Chine) dit que, compte tenu de l'instabilité du paysage international et de l'importance des problèmes mondiaux, l'ONU, en tant que plateforme centrale de la gouvernance mondiale, a de grandes responsabilités et se voit confier les aspirations des peuples du monde entier. Le bon fonctionnement et l'efficacité de l'Organisation reposent sur une budgétisation et une gestion des ressources humaines saines et rationnelles. La Chine espère que la coopération et la coordination entre toutes les parties permettront à la Commission d'obtenir les résultats escomptés à la partie en cours de la reprise de la session.

22. La Chine attache une grande importance à la gestion des ressources humaines, sur laquelle la Commission n'a pas adopté de résolutions pertinentes pendant plusieurs années consécutives, privant ainsi le Secrétariat des orientations des États Membres en la matière. La délégation chinoise est préoccupée par la

question de longue date de la représentation géographique inéquitable et par le nombre élevé d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Le Secrétariat doit prendre des mesures efficaces, adaptées et axées sur les résultats pour résoudre ce problème, en particulier la sous-représentation d'un grand nombre de pays en développement. Outre le nombre d'États Membres sous-représentés, des questions telles que la gravité de la sous-représentation doivent être abordées.

23. L'Assemblée générale, dans sa résolution **76/305**, a jeté les bases de nouvelles solutions pour le financement de la consolidation de la paix. La Chine, deuxième contributeur au budget ordinaire et aux budgets de maintien de la paix, attache une grande importance à la consolidation de la paix et a, dans la mesure de ses capacités, prêté appui aux pays en conflit et en situation d'après-conflit par divers canaux. Elle a également proposé une solution constructive et conforme aux règles et règlements budgétaires et financiers de l'ONU. Les règlements et les traditions liés à la gestion de l'Organisation doivent être respectés ; de la même manière, lorsque les initiatives sont financées par des contributions statutaires, les droits de contrôle des États Membres doivent également être respectés. La responsabilité historique des pays développés en tant que principaux donateurs en matière de consolidation de la paix ne doit pas être modifiée. Il n'est pas constructif que les donateurs traditionnels se soustraient à leur responsabilité en matière de financement de la consolidation de la paix sous prétexte de changer de méthode de financement.

24. En ce qui concerne la gestion de la chaîne d'approvisionnement, les États Membres ne sont pas parvenus à un consensus sur le concept d'achats responsables. Les pays développés ont longtemps été les principaux bénéficiaires des achats de l'ONU, un secteur dans lequel une plus grande transparence et une plus grande responsabilité sont nécessaires et où les pays en développement doivent être davantage favorisés. La Chine est favorable à ce que le Corps commun d'inspection exerce pleinement ses fonctions d'organe de contrôle externe indépendant et à ce que les synergies entre le Corps commun et d'autres organes, notamment le Comité des commissaires aux comptes et le BSCI, soient renforcées afin de consolider la supervision de l'ensemble du système des Nations Unies.

25. **M. Bae Jun Hyung** (République de Corée) dit que l'ONU joue un rôle essentiel dans la promotion de la liberté, de la paix et de la prospérité au sein de la communauté internationale, en particulier face à des problèmes interdépendants tels que les conflits, les catastrophes naturelles et la crise climatique, ainsi que

les pandémies et autres crises liées à la santé. La délégation de la République de Corée espère que la Commission parviendra à des résultats positifs sur toutes les questions dont elle est saisie durant la partie en cours de la reprise de la session, afin que l'Organisation puisse remplir ses mandats.

26. La République de Corée soutient l'initiative ONU 2.0 du Secrétaire général et estime qu'une gestion plus rigoureuse des ressources humaines fait partie intégrante de la réforme. Bien que la Commission n'ait pas fourni au Secrétariat d'orientations sur la gestion des ressources humaines depuis la soixante-troisième session, la délégation de la République de Corée espère que, durant la partie en cours de la reprise de la session, des résultats concrets seront obtenus. Tout en saluant les initiatives du Secrétariat en la matière, dont le programme de sélection du personnel 2.0, la délégation attache une grande importance au rajeunissement du personnel en élargissant les possibilités d'accès aux postes de débutant, afin de promouvoir l'efficacité, la compétence et l'intégrité, ainsi qu'une meilleure répartition, au sein du personnel des Nations Unies.

27. La délégation de la République de Corée compte que des solutions seront trouvées pour aider l'ONU à améliorer sa chaîne d'approvisionnement et son système d'achats et à renforcer ses règles encadrant les conditions de voyage en avion, ce qui permettra d'accroître la responsabilité et l'efficacité. La délégation se félicite des efforts décrits dans le douzième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité : renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/77/692). Un solide dispositif d'application du principe de responsabilité est la pierre angulaire de la réforme de la gestion, car il permet à l'Organisation et à son personnel d'exploiter pleinement leur potentiel. La délégation de la République de Corée espère vivement que la Commission parviendra à un résultat en matière de responsabilité durant la partie en cours de la reprise de la session, mettant ainsi un terme à l'absence indésirable d'orientation de l'Assemblée générale sur cette question au cours des deux dernières années.

28. **M. Lu** (États-Unis d'Amérique) dit que, lors du Sommet sur les objectifs de développement durable, qui se tiendra en septembre 2023, l'ONU renouvellera son engagement à atteindre les objectifs d'ici à 2030 et que, lors du Sommet de l'avenir, qui se tiendra en septembre 2024, elle tracera la voie à suivre pour le reste du siècle. Ces sommets donneront lieu à d'importantes déclarations sur la paix et la sécurité, les droits de l'homme, le développement et la pauvreté. Pour que ces déclarations ne restent pas lettre morte, l'Organisation

doit être en mesure de relever les défis du XXI^e siècle en recrutant, en perfectionnant et en retenant des talents de niveau international et en mettant à la disposition de ces employés les outils technologiques les plus récents. Les organisations du monde entier transforment leur main-d'œuvre pour répondre aux nouvelles demandes et s'adapter à l'évolution de la nature du travail. Malheureusement, depuis 2016, la Commission n'a pas adopté de réforme globale du système de gestion des ressources humaines des Nations Unies. L'Organisation ne peut pas se permettre une autre année d'inaction. Un plan ciblé est nécessaire pour rajeunir l'ONU. Du personnel jeune et diversifié a à cœur d'appliquer ses compétences et sa vision pour façonner la manière dont l'Organisation s'attaque aux problèmes mondiaux. Malheureusement, l'ONU est très hiérarchisée, et elle offre très peu de possibilités d'accès aux postes de débutant. Même si de nouveaux talents sont recrutés, les compétences de l'ensemble du personnel doivent être améliorées en élargissant l'accès à des possibilités d'apprentissage de niveau international afin qu'il puisse relever les défis de l'avenir. Pour que l'ONU puisse affecter la bonne personne au bon endroit et au bon moment, la mobilité du personnel doit également être encouragée. Étant donné que l'ONU fonctionne bien lorsque le personnel acquiert de l'expérience au Siège et sur le terrain, la mobilité à l'échelle de l'Organisation doit être accélérée en incitant le personnel à passer du Siège aux services extérieurs et vice-versa.

29. Investir dans le personnel signifie également éliminer les obstacles à l'évolution professionnelle. Le personnel des Nations Unies est un système hiérarchisé dans lequel les personnes les plus performantes dans les catégories du Service mobile et des services généraux ne sont pas en mesure de progresser professionnellement. La possibilité devrait être donnée à tous les fonctionnaires exceptionnels de réaliser leur plein potentiel au sein de l'Organisation.

30. La Commission doit encourager l'application du principe de responsabilité en veillant à ce que le personnel soit tenu responsable de ses résultats. Elle doit améliorer la gestion de la performance de sorte que les cadres investissent dans leurs équipes, que les personnes les plus performantes soient reconnues et que les résultats médiocres soient rapidement corrigés. Pour que chacun soit respecté sur le lieu de travail, la Commission doit aider l'Organisation à éliminer le harcèlement et à faire en sorte que les auteurs répondent de leurs actes. Elle doit également renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie en approuvant des propositions de longue date qui représentent les meilleures pratiques et bénéficient du soutien du Corps commun d'inspection.

31. **M. Staples** (Royaume-Uni) dit que l'ONU a besoin de politiques et de processus modernes et souples en matière de ressources humaines afin de garantir que son personnel puisse répondre aux problèmes mondiaux complexes et remplir les mandats de l'Organisation de manière efficace et efficiente. L'ONU a besoin d'un personnel diversifié qui représente les populations qu'elle sert et qui se sente autorisé à apporter son point de vue à l'Organisation. Le personnel doit être engagé sur la base de ses compétences plutôt que de son âge, de son expérience ou de ses qualifications, dans le cadre d'un processus de recrutement dynamique et adapté. Les membres du personnel doivent évoluer au sein de l'Organisation, acquérir de l'expérience dans diverses fonctions au Siège et sur le terrain et partager ces expériences avec d'autres collègues. Le personnel doit être géré efficacement, disposer des outils nécessaires pour bien faire son travail et être conscient de l'existence d'un solide système de déontologie et de discipline mis en place pour garantir la responsabilité. La délégation du Royaume-Uni attend avec intérêt la mise en place de ces conditions pour l'ensemble du personnel, qui est le plus grand atout et le plus important objet de dépense de l'Organisation.

32. Durant la partie en cours de la reprise de la session, la Commission a eu l'occasion de donner au Secrétariat des orientations attendues depuis longtemps sur la gestion des ressources humaines. Le volume des rapports soumis à la Commission étant moins important que les années précédentes et les recommandations reçues étant de grande qualité, il est possible de mettre à profit les progrès réalisés en 2022 et d'adopter un projet de résolution sur la question.

33. Le Royaume-Uni œuvrera avec l'ensemble des homologues de la Commission pour que des progrès soient accomplis en matière de financement de la consolidation de la paix. Il salue l'initiative visant à élaborer une approche stratégique des dépenses d'investissement, afin de garantir la cohérence et l'homogénéité entre les lignes d'investissement et les domaines d'activité et de promouvoir l'efficacité, la transparence et la prévisibilité. Dans le cadre de ses discussions sur la stratégie Informatique et communications, la Commission devrait veiller à ce que l'innovation et la technologie soient au cœur d'une Organisation moderne, et elle devrait sécuriser les actifs d'information afin de promouvoir la technologie en tant qu'outil permettant d'exécuter efficacement les mandats. La transparence et la responsabilité sont essentielles à l'efficacité de l'ONU, et une culture de la responsabilité doit être instaurée à tous les niveaux, y compris au sein de l'équipe dirigeante. Les activités de la chaîne d'approvisionnement de l'ONU doivent

favoriser la durabilité, réduire les effets de l'Organisation sur le climat et faire progresser la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, conformément aux principes d'achat de l'ONU, tels que le principe du meilleur rapport qualité-prix. Il est regrettable que, durant la partie principale de la session, l'inflexibilité, le désengagement et la polarisation se soient accrues au sein de la Commission. Le Royaume-Uni attend avec intérêt le retour des méthodes de travail consensuelles de la Commission.

34. **M. Yamanaka** (Japon) dit que durant la partie en cours de la reprise de la session, sa délégation examinera attentivement des questions telles que la responsabilité, les activités de la chaîne d'approvisionnement, les voyages par avion, la planification des dépenses d'investissement, la stratégie Informatique et communications et la gestion des ressources humaines, afin d'améliorer l'exécution des mandats grâce à une Organisation plus forte, plus intégrée et plus responsable. La gestion des ressources humaines est un élément clé d'une organisation efficace et efficiente. Les États Membres doivent s'attacher à fournir au Secrétaire général des orientations consensuelles à cet égard et à promouvoir ses réformes, en menant les délibérations de façon constructive et loyale au sein de la Commission. Le rôle de la Cinquième Commission, grande commission chargée des questions administratives et budgétaires, ainsi que sa pratique de longue date consistant à prendre toute décision par consensus doivent être préservés.

35. **M. Mnguni** (Afrique du Sud) déclare que sa délégation est préoccupée par l'absence, de longue date, de consensus sur la gestion des ressources humaines au sein de la Commission, qui doit adopter un projet de résolution sur la question afin que l'Assemblée générale puisse donner au Secrétariat des orientations urgentes sur l'amélioration du recrutement en tenant compte d'une représentation géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et sur le renforcement de la responsabilité et de la capacité de l'Organisation à faire face aux questions disciplinaires.

36. Une représentation géographique équitable doit être assurée au sein du Secrétariat ; la délégation sud-africaine est préoccupée par le nombre de candidats issus d'États Membres non représentés ou sous-représentés nommés à des postes soumis à la répartition géographique. L'orateur souhaiterait obtenir de plus amples informations sur l'action menée par le Secrétariat pour améliorer la situation, notamment au moyen de programmes de sensibilisation et de coopération avec les centres d'information des Nations Unies dans les régions touchées. Par ailleurs, la

représentation des jeunes, la parité des sexes et l'inclusion des personnes handicapées au Secrétariat doivent être améliorées, notamment par le recrutement de personnel issu des pays en développement.

37. Le plan d'action stratégique du Secrétaire général visant à éradiquer le racisme et à promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation doit être mis en œuvre. L'Afrique du Sud félicite le Secrétaire général pour son engagement sur la question, comme en témoigne la récente nomination de son premier conseiller spécial en la matière. L'Afrique du Sud attache une grande importance à l'investissement dans la prévention et la consolidation de la paix, aux activités de la chaîne d'approvisionnement, à la stratégie Informatique et communications et aux travaux du Corps commun d'inspection.

38. **M. Chumakov** (Fédération de Russie) déclare que, pour sa délégation, les questions les plus importantes dont est saisie la Commission sont les activités de la chaîne d'approvisionnement, la gestion des ressources humaines, l'investissement dans la consolidation de la paix et la responsabilité. L'Assemblée générale n'a pas adopté de résolution sur les ressources humaines depuis plus de six ans, tandis que des discussions intenses sur un projet de résolution sur l'investissement dans la consolidation de la paix sont en cours depuis un an et qu'aucun accord n'a été trouvé sur la responsabilité depuis deux ans. La base d'un accord réussi sur ces projets de résolution et sur tout autre projet de résolution est la prise en compte des propositions et des intérêts de chaque délégation. L'orateur espère que la Commission progressera sur ces projets de résolution durant la partie en cours de la reprise de la session. La Fédération de Russie réaffirme sa position selon laquelle il importe de publier les documents dans les délais impartis dans toutes les langues officielles, et espère que le processus de consultation informelle sera inclusif et transparent.

39. **M. Machado Mourião** (Uruguay) dit que la Commission n'est pas parvenue à un accord sur la gestion des ressources humaines depuis quelques années. Les ressources humaines sont un atout fondamental de l'Organisation et doivent être correctement gérées afin que les mandats soient remplis grâce à un système moderne, efficace et efficient qui permette d'éviter les doubles emplois et d'assurer une utilisation optimale des ressources.

40. 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), présenté à la soixante-treizième session,

contenait des objectifs et des mesures stratégiques visant à transformer la gestion des ressources humaines au sein du Secrétariat en vue d'améliorer le recrutement et de réduire la bureaucratie. La stratégie a été complétée dans des rapports ultérieurs. Bien que nombre de ces lignes directrices aient été mises en œuvre, l'Uruguay s'inquiète de l'absence d'accord sur les aspects de la réforme qui nécessitent des orientations de la part de l'Assemblée générale. Le Secrétariat doit prendre en compte les préoccupations exprimées par les délégations lors des consultations informelles et redoubler d'efforts pour améliorer son dialogue avec les États Membres avant le début de ces consultations au sein de la Commission. À cette fin, toutes les parties doivent aborder le dialogue avec un esprit ouvert et le Secrétariat doit être prêt à présenter d'autres idées.

41. Durant la partie en cours de la reprise de la session, la Commission examinera à nouveau le financement du Fonds pour la consolidation de la paix, une question reportée des sessions précédentes. La Commission devrait veiller à ce que les ressources nécessaires pour répondre aux besoins du Fonds soient allouées en tenant compte des restrictions budgétaires actuelles auxquelles sont confrontés les États Membres, en particulier les pays en développement, étant donné le ralentissement important de la croissance mondiale, l'inflation élevée, la hausse des taux d'intérêt et la réduction des investissements. La délégation uruguayenne attache une importance particulière aux délibérations de la Commission sur les activités de la chaîne d'approvisionnement et les règles encadrant les conditions de voyage en avion.

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

43. *Il en est ainsi décidé.*

Point 144 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection (A/77/34 et A/77/649)

44. **M^{me} Cronin** (Présidente du Corps commun d'inspection), présentant le rapport du Corps commun d'inspection pour 2022 et le programme de travail pour 2023 (A/77/34), indique qu'en 2022, le Corps commun a rétabli les méthodes de travail qui avaient été perturbées pendant la pandémie de COVID-19. En 2020 et 2021, le Corps commun a mis en œuvre son programme de travail, mais divers facteurs ont eu pour effet cumulé de retarder la réalisation de plusieurs examens en 2022. Pendant la pandémie, le Corps commun a demandé plus de données et, par conséquent,

les organisations ont pris plus de temps pour répondre, ce qui a influé sur les délais de rédaction et la mise au point finale des rapports. Le Corps commun a réalisé deux examens en 2022 et prévoit d'achever, en 2023, tous les examens reportés des années précédentes.

45. Toutefois, de nouveaux problèmes sont apparus en 2023. Face à la réduction du financement du Corps commun, les inspecteurs ont limité le programme de travail de cette année à deux examens consacrés à deux organisations particulières, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, ainsi qu'à un examen des services médicaux à l'échelle du système. À la demande du Conseil d'administration du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, du Conseil d'administration d'ONU-Femmes et du Conseil d'administration du Fonds des Nations Unies pour la population, du Programme des Nations Unies pour le développement et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, le Corps commun examinera les mécanismes de gouvernance et de contrôle de ces conseils.

46. L'amélioration du taux d'acceptation et d'application des recommandations du Corps commun est essentielle pour rendre les organisations plus efficaces, plus efficientes et plus responsables dans leurs opérations. L'annexe II du rapport contient l'état d'avancement de l'acceptation des recommandations du Corps commun d'inspection et de l'application des recommandations acceptées par les organisations participantes pour la période 2014-2021. L'attention des organes directeurs est essentielle pour inciter la direction à prendre des mesures en la matière. En 2022, le Corps commun a réalisé une auto-évaluation interne afin de proposer des améliorations stratégiques et opérationnelles à son travail. Les résultats de l'auto-évaluation contribueront à l'évaluation à mi-parcours du cadre stratégique 2020-2029 du Corps commun en 2024.

47. Le Corps commun est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale, doté d'un statut bien défini dans lequel sont précisées ses modalités administratives, budgétaires et financières. Il est regrettable que ces dispositions aient été ignorées et que l'indépendance du Corps commun ait été menacée. Nonobstant la résolution [77/263](#) de l'Assemblée générale sur les questions spéciales relatives au projet de budget-programme pour 2023, dans laquelle le budget brut du Corps commun a été approuvé, et l'article 20 du statut du Corps commun, en vertu duquel le budget du Corps commun doit être présenté à l'Assemblée pour approbation, le budget du Corps commun a été réduit

par les entités supervisées par le Corps commun. L'oratrice attend avec intérêt de fournir, dans le cadre de consultations informelles, tous les détails nécessaires pour garantir que l'indépendance et les opérations du Corps commun ne seront pas davantage affectées dans les années à venir.

48. **M^{me} Pietracci** (Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), présentant la note du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection pour 2022 ([A/77/649](#)), indique que, conformément au statut du Corps commun d'inspection, le Secrétaire général, par l'intermédiaire du secrétariat du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), exerce des fonctions d'appui aux travaux du Corps commun, principalement pour l'établissement de rapports concernant plusieurs entités. En 2022, les secrétariats du CCS et du Corps commun ont collaboré et se sont concertés en matière de coopération, notamment en ce qui concerne l'établissement en temps voulu des notes du Secrétaire général contenant des réponses à des rapports traitant de questions intéressant l'ensemble du système. Ils se sont également concertés pour faire en sorte que les rapports sur des questions concernant l'ensemble du système soient établis sans heurts. Le Secrétaire général, en consultation avec les membres du CCS et conformément au statut du Corps commun d'inspection, a examiné les qualifications d'un inspecteur dont la nomination a été proposée en 2022. Le Secrétaire général est déterminé à maintenir une collaboration étroite avec le Corps commun et encourage toutes les entités à répondre à ses demandes dans les délais.

49. **M. Tur de la Concepción** (Cuba), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, déclare que le Groupe soutient le travail du Corps commun d'inspection, seul organe de contrôle externe indépendant mandaté pour mener des inspections, des évaluations et des enquêtes à l'échelle du système. Le Groupe se félicite que le Corps commun ait mis en œuvre son programme de travail pendant la pandémie de COVID-19 et qu'il ait rétabli plusieurs de ses méthodes de travail et activités en 2022. Le Groupe s'inquiète toutefois du fait que plusieurs examens aient été retardés en raison de l'effet cumulé de nombreux obstacles. Seuls deux examens ont été réalisés en 2022. Le Groupe attend avec intérêt la publication, en 2023, des huit examens en cours qui ont été inclus dans le plan de travail du Corps commun en 2022 et se félicite que celui-ci ait pris l'engagement de publier cinq de ces examens d'ici l'été 2023. Trois nouveaux examens sont prévus pour 2023, tandis que d'autres examens d'une grande importance pour le Groupe, notamment

l'examen des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les entités du système des Nations Unies, ont été reportés de 2021. Le Groupe attend avec intérêt de discuter, lors de consultations informelles, des raisons pour lesquelles des projets ont été reportés des années précédentes.

50. Le Groupe compte que l'examen de l'acceptation et de l'application des recommandations du Corps commun d'inspection par les entités du système des Nations Unies, prévu pour 2022, commencera bientôt. Le Groupe est préoccupé par le taux moyen d'acceptation et d'application des recommandations importantes par certaines organisations ; le taux présenté dans les derniers rapports doit être amélioré. Le Groupe abordera en détail, lors de consultations informelles, la mise à jour du système de suivi en ligne de l'acceptation et de l'application des recommandations, étant donné que le remplacement du système actuel a pris du retard.

51. Le Groupe salue l'engagement pris par le Corps commun d'élaborer des plans d'action fondés sur l'examen formel et la hiérarchisation, en 2023, des recommandations découlant de l'auto-évaluation menée en 2022 pour examiner la performance du Corps commun depuis la précédente auto-évaluation, réalisée en 2013. Le Groupe compte que les résultats de l'auto-évaluation menée en 2022 contribueront à résorber les retards actuels dans la publication des rapports d'examen et à étayer l'évaluation à mi-parcours du cadre stratégique du Corps commun en 2024. La coordination doit être améliorée afin de mettre en correspondance les plans de travail du Comité des commissaires aux comptes, du BSCI et du Corps commun, d'éviter les chevauchements ou les doubles emplois et de maximiser les synergies entre ces organes.

52. Le Groupe se félicite de la diversité des projets envisagés pour 2023 et attend avec intérêt l'achèvement des projets en cours ; le Corps commun devrait envisager d'ajouter d'autres thèmes au programme de travail. Les inspecteurs et leurs équipes devraient mener à terme tous les examens d'ici la fin de 2023 tout en maintenant la qualité de leur travail. Les États Membres devraient aider le Corps commun et ses inspecteurs à faire face aux formalités consulaires et autres en matière de voyage pour leur permettre de s'acquitter efficacement de leurs tâches.

Point 143 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (A/77/75, A/77/545, A/77/578, A/77/580, A/77/590, A/77/590/Add.1, A/77/606, A/77/727, A/77/728, A/77/728/Add.1, A/77/729 et A/77/730)

Point 144 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection (A/77/258 et A/77/258/Add.1 ; JIU/REP/2021/5)

53. **M^{me} Lopez** (Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/77/580), dit que le rapport offre une vue d'ensemble du personnel du Secrétariat du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, y compris les données démographiques globales et les éléments structurels des effectifs, les mouvements de personnel, les prévisions de départ à la retraite et le personnel soumis au système des fourchettes souhaitables. Le rapport contient une analyse approfondie des facteurs qui influent sur le résultat à long terme de l'action visant à établir un lieu de travail diversifié et inclusif grâce à la réforme de la gestion des ressources humaines. Pour répondre aux besoins des États Membres en matière de données sur les effectifs, le Secrétariat donne accès en ligne à ces données, mises à jour chaque mois, et a lancé un portail sur les effectifs du Secrétariat.

54. Présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, personnel retraité, consultants et vacataires, et Volontaires des Nations Unies » (A/77/578), l'intervenante précise que ce rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021. Pour la première fois, les Volontaires des Nations Unies accueillis par les entités du Secrétariat sont pris en compte dans le rapport, afin de donner une vue d'ensemble des non-fonctionnaires travaillant au Secrétariat. Le rapport contient une analyse des Volontaires des Nations Unies par sexe, âge, nationalité et entité d'accueil.

55. Présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 » (A/77/606), l'intervenante dit que le rapport offre une vue d'ensemble du régime administratif applicable en matière disciplinaire et propose une synthèse des cas de faute professionnelle et des informations sur les circonstances dont le Secrétaire général a tenu compte, s'agissant des affaires pour lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises. Le rapport fournit également des statistiques sur le nombre et le type de dossiers reçus, ainsi que sur le nombre et

le traitement des affaires classées. Lors de l'examen des dossiers, le Secrétaire général s'appuie sur le cadre juridique de l'Organisation régissant la conduite des fonctionnaires, ainsi que sur les décisions du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies en matière de déontologie. L'ONU étant une organisation fondée sur les droits, les procédures de traitement des dossiers comportent de nombreux contre-pouvoirs afin de garantir une procédure régulière à tous les membres du personnel concernés.

56. Présentant les rapports du Secrétaire général intitulés « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/590/Add.1) et « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/590), l'intervenante indique que le rapport d'ensemble rend compte des progrès accomplis dans la mise en œuvre des résolutions de l'Assemblée générale relatives aux résultats souhaités à long terme de la réforme de la gestion des ressources humaines, à savoir la diversité, l'agilité et la responsabilité. Le rapport sur les orientations présente un plan de mise en œuvre des mandats liés à la réforme des ressources humaines jusqu'en 2026, avec des objectifs précis.

57. En ce qui concerne la diversité, des progrès ont été accomplis, bien que plus lentement que souhaité, vers l'objectif d'une répartition géographique équitable dans le cadre du système des fourchettes souhaitables. En réponse aux problèmes mentionnés dans le rapport sur les orientations, le Secrétaire général a l'intention de réviser le dispositif de sélection du personnel, vieux de 12 ans, qui, selon une analyse récente du recrutement, crée des obstacles systémiques à l'exécution des mandats liés à la diversité. Pour surmonter ces obstacles, il faudra mettre en œuvre une initiative de changement spécifique, connue sous le nom de sélection du personnel 2.0, afin de garantir que le Secrétariat introduise une nouvelle procédure de recrutement conforme à la lettre et à l'esprit de l'Article 101 de la Charte, en veillant à ce que le personnel soit recruté sur une base géographique aussi large que possible.

58. Afin d'améliorer l'agilité, le Secrétariat entend renforcer la gestion prévisionnelle des effectifs, le recrutement, les affectations et l'apprentissage en vue de constituer un vivier de talents polyvalents, mobiles et capables de s'adapter. À cette fin, le Secrétariat a commencé à rendre opérationnel son cadre stratégique de gestion prévisionnelle des besoins en personnel, processus itératif par lequel, d'ici 2026, il déterminera les capacités requises et, au moyen de la gestion des aptitudes, les mettra en place, en mettant l'accent sur les

données, la transformation numérique, l'innovation, la prospective stratégique et la science du comportement.

59. Afin de renforcer l'application du principe de responsabilité, le Secrétariat s'attache à mettre en place des services de ressources humaines efficaces, reposant sur un cadre normatif offrant des moyens d'action et permettant une bonne gestion de la performance, une bonne gestion des risques liés aux ressources humaines et la bonne exécution des obligations visant à assurer la santé et le bien-être du personnel. Les entités ont bénéficié d'un soutien opérationnel et d'orientations en la matière. Des politiques clés sont promulguées et, afin d'améliorer la gestion de la performance, un mécanisme multi-notateurs d'évaluation à 360 degrés a été étendu à tous les membres du personnel ayant au moins quatre premiers ou deuxièmes rapports. Les normes de conduite et d'intégrité, jugées prioritaires, ont été appliquées grâce au lancement ou à l'élargissement d'outils tels que les outils de gestion des risques de faute professionnelle, le Système de suivi de la gestion des dossiers et le Système de suivi de l'assistance aux victimes. ClearCheck, base de données conçue pour vérifier les antécédents des membres du personnel lors du recrutement sur la base de leur intégrité, a également été élargie. Le Secrétariat a contribué à l'action menée par l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies en vue de mettre en place, en la matière, une démarche centrée sur les victimes à l'échelle du système.

60. **M^{me} Armstrong** (Directrice du Bureau de la déontologie), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/77/75), indique qu'en 2021, le Bureau a aidé le Secrétaire général à promouvoir la culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité au sein de l'Organisation. Comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 71/263, le Secrétaire général a proposé, dans son rapport de 2017 sur les activités du Bureau (A/73/89) et dans ses quatre rapports ultérieurs sur la question, de renforcer l'indépendance du Bureau, qui est essentielle à son travail. En 2021, le Corps commun d'inspection a publié son deuxième examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2021/5), faisant suite à son examen initial, réalisé en 2010. Dans son rapport de 2021, le Corps commun a souligné l'importance de l'indépendance de la fonction et a exhorté l'Assemblée générale à approuver les propositions du Secrétaire général, à savoir la soumission directe du rapport annuel du Bureau à l'Assemblée afin de garantir aux États Membres l'indépendance du Bureau ; le renforcement du rôle du Comité consultatif indépendant pour les

questions d'audit dans la supervision des travaux du Bureau, y compris par la consultation du chef du Bureau en cas de conflit d'intérêts empêchant le Secrétaire général de recevoir des conseils du Bureau ; et le reclassement du poste de chef du Bureau au rang de Sous-Secrétaire général dès que la prochaine personne à occuper ce poste sera nommée. Le Secrétaire général a le pouvoir de limiter la durée du mandat, de garantir l'inamovibilité et de restreindre les possibilités de réemploi du chef du Bureau, afin de renforcer l'indépendance de ce dernier.

61. En 2021, le Bureau a répondu à 1 848 demandes, dont 836 demandes de conseils en matière de déontologie, principalement liées à des conflits d'intérêts. Dans le cadre du dispositif de transparence financière, le Bureau a fourni des conseils sur 5 043 notes d'information. Près de 85 % des hauts fonctionnaires concernés ont pris part à l'initiative de déclaration publique volontaire du Secrétaire général, ce qui constitue une augmentation de 5% par rapport à 2020. Environ 33 000 membres du personnel ont participé au dialogue en cascade de 2021, sur le thème de la responsabilité. Le Bureau a reçu 128 demandes de renseignements sur la politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou enquêtes dûment autorisés. Il a effectué 34 examens préliminaires de plaintes pour représailles présumées, a déterminé que 3 plaintes représentaient des cas de présomption sérieuse de représailles et a renvoyé ces 3 plaintes pour enquête. L'intervenante a présidé 11 sessions du Groupe de la déontologie des Nations Unies et a participé à la planification de la treizième réunion du Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

62. **M. Al Kumaim** (Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/728), dit que la mise en œuvre du cadre de gestion des ressources humaines, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale, exige des objectifs et des calendriers clairement définis et quantifiables, ainsi que des outils de suivi et d'établissement de rapports bien conçus, et des informations sur les incidences financières. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée de prier le Secrétaire général de définir une stratégie globale propre à améliorer la représentation géographique dans l'ensemble de l'Organisation, qui devrait faire partie du cadre ou de la stratégie de gestion des ressources humaines.

63. Le Comité consultatif voit l'intérêt, comme le souhaite le Secrétaire général, d'accélérer les progrès dans le dispositif de sélection du personnel, dans le respect des principes énoncés à l'Article 101 de la Charte. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée de demander au Secrétaire général de procéder à une analyse plus complète des données relatives à la procédure de recrutement actuelle, y compris la phase de sélection, afin de remédier aux problèmes liés à la mise en œuvre d'une représentation géographique équitable au sein de l'Organisation.

64. Le Secrétaire général indique dans son rapport que le programme Jeunes administrateurs est l'une des trois composantes du programme « sélection du personnel 2.0 ». Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée prie le Secrétaire général de fournir des informations actualisées complètes sur la mise en œuvre du programme, en particulier sur le taux de placement des candidats retenus, et de proposer des options relatives à la prolongation de la période pendant laquelle ces candidats pourraient rester sur la liste et à un mécanisme permettant d'améliorer le placement des candidats sur la liste. Le Comité consultatif est d'avis que l'augmentation du nombre de postes de débutants de la classe P-2 soumis à la répartition géographique améliorerait l'affectation des lauréats.

65. Le rapport du Secrétaire général ne contient pas d'informations sur la nouvelle façon consolidée d'envisager la mobilité du personnel, qui a été affinée plus avant sur la base de son rapport intitulé « Une nouvelle façon d'envisager la mobilité : bâtir une Organisation agile en donnant au personnel l'occasion d'apprendre et de développer ses compétences en cours d'emploi » (A/75/540/Add.1). Le Comité consultatif sait que le Secrétaire général est habilité à procéder à des mutations latérales dans toute l'Organisation en vertu de l'article 1.2 c) du Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, mais il estime qu'un dispositif de mobilité d'une telle envergure, qui s'applique à l'ensemble du Secrétariat, aurait dû être soumis à l'Assemblée générale et que des informations détaillées sur son application et ses incidences financières auraient dû lui être communiquées. La mise en place de ce dispositif est une question de politique générale sur laquelle l'Assemblée devrait se prononcer.

66. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/728/Add.1), l'orateur dit que le Comité consultatif compte que des informations actualisées et des précisions sur les politiques et initiatives introduites depuis la soixante-treizième session, y compris leurs

incidences financières estimatives, le cas échéant, seront fournies à l'Assemblée générale au moment où elle examinera ce rapport du Comité consultatif. Au sujet de la gestion prévisionnelle des effectifs, tout en prenant note de l'autorité déléguée aux chefs d'entités, le Comité consultatif estime qu'il serait utile d'améliorer la gestion prévisionnelle des effectifs au niveau du Siège afin de mieux recenser les possibilités de rationalisation des fonctions, en particulier dans les situations de stabilité relative et d'absence de changements notables dans l'environnement opérationnel. Le Comité est convaincu que les moyens de recenser les fonctions essentielles exercées par le personnel non-fonctionnaire, en particulier les consultants et les vacataires, et d'en rendre compte systématiquement seront mis en place et que les données ainsi que l'analyse des informations seront incluses dans le prochain rapport d'ensemble du Secrétaire général et le rapport connexe sur la composition du Secrétariat.

67. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/77/729), l'orateur indique que le Comité consultatif compte que le Secrétaire général fournira, dans les futurs rapports sur la composition du Secrétariat, des analyses plus approfondies, davantage d'informations comparatives et ventilées, ainsi que des corrélations entre les données et les objectifs en matière de gestion des ressources humaines. Le Comité consultatif est préoccupé par le fait qu'entre 2017 et 2021, le nombre d'États Membres non représentés aux postes soumis à la répartition géographique est passé de 19 à 21, tandis que le nombre d'États Membres surreprésentés est passé de 27 à 30. Le Comité consultatif est également préoccupé par le nombre important de postes vacants soumis à la répartition géographique et par le nombre croissant de postes soumis à la répartition géographique temporairement occupés par des fonctionnaires n'ayant pas le statut géographique ou engagés pour une durée déterminée, et recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à cette situation. Le Comité consultatif est en outre préoccupé par le fait que l'âge moyen du personnel du Secrétariat a augmenté, bien qu'à un rythme plus lent au cours de la période considérée qu'au cours de la période 2017-2020, et souligne la nécessité d'inverser cette tendance. Le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de fournir systématiquement, dans les futurs rapports sur la composition du Secrétariat, des informations détaillées et ventilées sur les nominations internes et externes.

68. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, personnel retraité, consultants et vacataires, et Volontaires des Nations Unies » (A/77/727), l'orateur dit que le Comité consultatif compte que le Secrétariat se conformera à toutes les résolutions de l'Assemblée générale ainsi qu'aux règlements et règles applicables aux catégories de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et que tout écart, en particulier en ce qui concerne le personnel retraité et les consultants, restera véritablement exceptionnel. Au vu du nombre total de non-fonctionnaires, le Comité consultatif considère que, si la gestion prévisionnelle des besoins en personnel se faisait de manière globale et efficace, il serait moins nécessaire de recourir à ce type de personnel, et compte que la gestion prévisionnelle des effectifs sera améliorée afin de limiter le recours à ce type de personnel, notamment à des retraités et des consultants.

69. Le Secrétariat a mis en œuvre, pendant la pandémie de COVID-19, une politique en vertu de laquelle les stagiaires ont pu, en travaillant à distance, continuer de fournir des services et de mettre leurs compétences au service de l'Organisation, ce qui a légèrement amélioré la participation des stagiaires de diverses régions. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de considérer cette politique comme un complément au programme de stages en personne de l'Organisation, et compte que les enseignements tirés de l'option des stages à distance seront consolidés et que des solutions potentielles pour améliorer la participation des stagiaires des États Membres non représentés ou sous-représentés, et des pays en développement, ainsi que les options de financement possibles pour toutes les formes du programme de stages, seront incluses dans le prochain rapport du Secrétaire général sur la question, pour examen par l'Assemblée.

70. Pour la première fois, le rapport du Secrétaire général contient des données relatives aux Volontaires des Nations Unies engagés en 2020 et 2021. Compte tenu de la différence de coût entre les Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan national et ceux recrutés sur le plan international et sachant qu'il importe de renforcer les capacités nationales, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de recourir davantage aux Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan national. Il lui recommande également de prier le Secrétaire général d'assurer une représentation géographique équitable parmi les Volontaires des Nations Unies recrutés sur le plan international.

71. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Pratique suivie par le Secrétaire général en matière

disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 » (A/77/730), l'orateur dit que la transparence, la proportionnalité, les garanties d'une procédure régulière et la cohérence sont essentielles au processus disciplinaire ; le Comité consultatif compte que les critères et les dispositions internes appliqués pour déterminer l'existence d'une faute et les mesures disciplinaires imposées seront exposés plus clairement dans les futurs rapports du Secrétaire général sur les questions disciplinaires. Il faut assurer une plus grande transparence en ce qui concerne le comportement des cadres et renforcer le principe de responsabilité, et les enquêtes sur d'éventuelles fautes, en particulier de la part des cadres, devraient être traitées par le BSCI dans toute la mesure du possible, afin de garantir l'indépendance et l'intégrité des enquêtes.

72. Présentant le rapport du Comité consultatif sur les activités du Bureau de la déontologie (A/77/545), l'orateur indique que, parmi les services fournis par le Bureau aux entités des Nations Unies, seuls ceux liés au dispositif de transparence financière font l'objet d'un partage des coûts. Un accord de partage ou de recouvrement des coûts devrait être conclu avec toutes les entités qui reçoivent des services du Bureau. Le Comité consultatif est conscient de l'importance de l'initiative de déclaration publique volontaire pour les hauts fonctionnaires et de l'action menée en vue d'accroître la transparence au sein de l'Organisation. En ce qui concerne les propositions relatives au chef du Bureau, le Comité consultatif est d'avis que la crédibilité du rôle consultatif du Bureau ne tient pas au rang du chef du Bureau mais plutôt au mandat et aux fonctions du Bureau. Le rang du chef ne doit pas servir d'indicateur de crédibilité, et la classe d'un poste particulier ne doit pas être utilisé comme justificatif pour empêcher le titulaire d'exercer les fonctions correspondantes. La classe D-2, à laquelle est nommé(e) actuellement le (la) chef du Bureau de la déontologie, est appropriée pour lui permettre de diriger et coordonner les travaux du Bureau en vue de mener une politique réactive et cohérente en faveur d'une culture de la déontologie, de la transparence et du respect du principe de responsabilité.

73. **M^{me} Roscher** (Corps commun d'inspection), présentant le rapport du Corps commun d'inspection sur l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2021/5), transmis à l'Assemblée générale par une note du Secrétaire général (A/77/258), dit que la déontologie et l'intégrité sont essentielles au fonctionnement, ainsi qu'à la crédibilité et à la réputation, des entités des Nations Unies. La présence de services de déontologie spécialisés et

efficaces est donc essentielle à la responsabilité et à l'intégrité de ces entités. Dans le cadre de son examen, le Corps commun a évalué l'état actuel de la fonction déontologie et a formulé des recommandations visant à l'améliorer et à la renforcer.

74. Malgré les progrès accomplis, les dispositifs de déontologie des entités des Nations Unies, y compris le Bureau de la déontologie, souffrent de plusieurs lacunes. Toutes les entités examinées, à l'exception de cinq d'entre elles, ont mis en place une fonction déontologie spécialisée. Dans les petites entités, le Corps commun recommande que la fonction soit partagée avec un autre organisme des Nations Unies ou externalisée auprès de celui-ci afin de garantir l'indépendance et la cohérence. Le mandat de la fonction déontologie doit être mis à jour pour inclure les nouvelles responsabilités, le cas échéant. L'indépendance de la fonction déontologie dans 13 entités, y compris l'Organisation des Nations Unies, doit être renforcée pour se conformer aux recommandations et aux normes du Corps commun d'inspection, ainsi qu'aux bonnes pratiques établies. Les mandats des comités d'audit et de contrôle, y compris le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, devraient être élargis pour inclure le contrôle de la déontologie. Le taux de participation aux cours de déontologie obligatoires est resté trop faible ; le contrôle et le suivi sont nécessaires, et des cours de recyclage périodiques devraient être mis en place. L'efficacité et l'efficience des politiques et des programmes relatifs à la déclaration de situation financière et aux déclarations d'intérêts, y compris le dispositif de transparence financière de l'ONU, doivent être examinées. La cohérence du système en matière de déontologie n'a pas été suffisante. Les nouvelles exigences et les nouveaux enjeux résultant des problèmes de déontologie doivent être traités. Les risques en matière de déontologie doivent être intégrés dans les cadres de gestion du risque institutionnel.

75. Le Corps commun recommande que les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait demandent à leur entité d'actualiser, d'ici à la fin de 2023, le mandat des différents comités d'audit et de contrôle, en y insérant, au besoin, des dispositions concernant la déontologie et en y mentionnant la déontologie comme domaine d'expertise souhaitable des nouveaux membres des comités. Le reste des recommandations est adressé aux chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies ; la mise en œuvre de ces recommandations serait grandement facilitée si les organes directeurs demandent aux chefs de secrétariat d'y donner suite rapidement. Le Corps commun a pris

note des observations du CCS sur le rapport, figurant dans la note du Secrétaire général sur la question (A/77/258/Add.1).

76. **M^{me} Pietracci** (Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), présentant les observations du Secrétaire général et du CCS sur le rapport du Corps commun d'inspection, telles qu'elles figurent dans la note du Secrétaire général sur la question (A/77/258/Add.1), dit que les organismes des Nations Unies se félicitent du rapport et saluent l'analyse détaillée qu'il contient, notant qu'il fournit un compte rendu convivial et systématisé des principales caractéristiques de la fonction déontologie dans l'ensemble du système. Depuis la publication du rapport, de nombreux organismes ont déclaré avoir renforcé leur fonction déontologie, notamment en améliorant la convergence entre les responsabilités et les rôles relevant de cette fonction. Les entités ont également souligné la diversité de la structure institutionnelle de la fonction, y compris le régime des engagements pour les chefs des bureaux de déontologie, la dotation en personnel et les relations avec les structures de gouvernance des entités.

77. **Le Président**, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, invite un représentant du personnel du Secrétariat, agissant en tant que représentant unique du Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies, à faire une déclaration.

78. **M^{me} Fattah Wahidi** (représentante du personnel), s'exprimant par liaison vidéo, souhaite exprimer sa sympathie et sa solidarité avec les personnes touchées par la guerre, les catastrophes naturelles et les difficultés économiques dans le monde entier. Malgré les efforts déployés par la direction pour que les conditions d'emploi reflètent mieux les droits, les besoins et les aspirations du personnel, d'autres améliorations sont nécessaires. Le personnel se félicite de la nouvelle politique de congé parental, bien que les fonctionnaires dont les enfants sont nés avant la date d'entrée en vigueur du 1^{er} janvier 2023 aient été privés d'une chance égale de fournir des soins parentaux. L'avis de la Cinquième Commission est essentiel à la mise en œuvre équitable de la nouvelle politique de mobilité, qui est aussi le fruit d'une collaboration constructive entre la direction et le personnel.

79. Des consultations de bonne foi avec les syndicats du personnel sont essentielles pour toute amélioration de l'environnement de travail ou des conditions d'emploi ; les syndicats jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'ONU et leur contribution peut garantir que toute réforme ou tout changement soit

accepté par le personnel. Pour l'essentiel, les consultations avec le personnel consistent en une simple formalité. La Commission devrait faciliter la tenue de consultations susceptibles d'apporter des changements globalement consensuels afin de préserver le bien-être du personnel et les intérêts des États Membres.

80. Le soutien des États Membres aux appels constants du personnel en faveur du renforcement du principe de responsabilité dans l'ensemble de l'Organisation est essentiel pour éviter l'utilisation abusive du système de délégation de pouvoirs. La gestion de la performance est essentielle à l'évolution de la carrière et à la progression du personnel au sein de l'Organisation ; le personnel compte sur la Commission pour examiner la nouvelle politique de gestion de la performance, une fois qu'elle aura été approuvée par le personnel.

81. Les obstacles à l'avancement professionnel des agents des services généraux et des catégories apparentées doivent être supprimés. L'ONU ne peut être considérée comme une organisation souple, moderne et réactive si elle prive une partie de son personnel polyvalent, mobile et capable de s'adapter du droit à l'avancement professionnel. En matière disciplinaire, la longueur des procédures de contrôle crée un environnement de travail incertain qui affecte la santé mentale et le bien-être du personnel. Le soutien des États Membres est nécessaire pour mettre en place un système de contrôle souple, équitable et transparent, qui permette d'établir la vérité et de protéger les lanceurs d'alerte et l'environnement dans son ensemble.

82. **M. Tur de la Concepción** (Cuba), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Secrétaire général met l'accent, dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/590/Add.1), sur les résultats intégrés, cohérents et interdépendants que sont la souplesse, la diversité et la responsabilité, dans le but d'axer l'impact de la réforme sur l'Organisation. Dans son rapport intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/590), le Secrétaire général présente un échantillon d'indicateurs de suivi visant à mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs à long terme. Le Secrétariat a conclu que les lacunes de la procédure de recrutement actuelle sont systématiques et structurelles. Il entend les surmonter grâce au programme de sélection du personnel 2.0, qui reposera sur les trois composantes que sont le recrutement, la sensibilisation et le programme Jeunes administrateurs, en vue de mettre en place un système plus efficace, plus équitable, plus efficient et plus souple qui respecte la

lettre et l'esprit de l'Article 101 de la Charte en garantissant que le personnel soit recruté sur une base géographique aussi large que possible. L'objectif du Secrétariat est d'achever le programme d'ici à 2026 ; le Groupe est disposé à rechercher les meilleurs moyens d'étudier la proposition de manière cohérente et approfondie. Dans le même temps, il attend avec intérêt un examen global des propositions du Secrétaire général, comme un ensemble, afin de garantir que la Commission adopte un projet de résolution qui orientera l'action menée par le Secrétariat pour surmonter les problèmes qui se sont régulièrement posés lors des sessions précédentes.

83. La réforme de la gestion des ressources humaines est essentielle à la réforme globale de l'Organisation. Le Groupe salue les progrès accomplis, notamment en ce qui concerne la rationalisation des règles et des politiques et la modification des conditions d'emploi. Il se félicite du renforcement des mesures internes de lutte contre la corruption et des mesures prises pour créer un environnement sûr permettant au personnel de signaler les fautes professionnelles. Les principes d'une représentation géographique équitable et de la parité des sexes revêtent une importance fondamentale. Tout en se félicitant des progrès accomplis en matière de parité des sexes, le Groupe s'inquiète du fait que la représentation géographique n'a pas été élargie. Il est difficile de comprendre que, alors que le nombre de pays se situant dans la fourchette souhaitable a à peine augmenté au cours de la période précédente, l'Organisation atteindra la parité absolue dans les années à venir. On peut en déduire que le nombre de femmes recrutées dans les pays en développement est nettement inférieur à celui des femmes recrutées dans les pays développés. De plus, il est décourageant de constater que le pourcentage de femmes originaires des pays en développement qui occupent des postes de direction est anormalement faible. Le Secrétaire général devrait intensifier ses efforts pour parvenir à une représentation géographique équitable, en particulier aux échelons supérieurs, en accordant une attention particulière à la représentation des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police. En ce qui concerne le système des fourchettes souhaitables, inchangé depuis des décennies, environ 500 postes soumis à la répartition géographique sont vacants. Le Groupe accordera une priorité élevée à l'examen de cette question durant la partie en cours de la reprise de la session.

84. Le Groupe constate avec préoccupation l'augmentation de l'âge moyen des membres du personnel du Secrétariat et la diminution du nombre de postes de débutants, en particulier aux classes P-1 et P-2. Cette situation limite la possibilité d'atteindre

d'importants objectifs concernant les ressources humaines, notamment le rajeunissement des effectifs de l'Organisation et le recrutement de jeunes talents de toutes les régions, particulièrement des États Membres en développement non représentés ou sous-représentés.

85. Le Groupe appelle l'attention de la direction du Secrétariat sur la mise en œuvre de l'aménagement des modalités de travail. Si ces modalités ont montré leur efficacité lors de la pandémie de COVID-19, la vie reprend aujourd'hui son cours normal. Le Groupe s'inquiète que le travail hors du bureau puisse être considéré comme un droit, voire une règle, alors que ce n'est pas le cas selon la circulaire du Secrétaire général sur l'aménagement des modalités de travail (ST/SGB/2019/3). Cette préoccupation se fonde sur l'évaluation empirique indiquant que la plupart des étages du bâtiment du Secrétariat sont remplis à moitié de leur capacité, voire moins, chaque jour de la semaine.

86. **M. Camelli** (Représentant de l'Union européenne, en sa qualité d'observatrice), prenant également la parole au nom de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Macédoine du Nord, du Monténégro, de la République de Moldova, de la Türkiye et de l'Ukraine, pays candidats, de la Géorgie, candidat potentiel, et, en outre, de l'Andorre et de Monaco, dit que la richesse de l'Organisation réside dans son personnel, son bien le plus précieux. Le personnel est essentiel à l'exécution des mandats de l'ONU, au respect de ses principes et à la défense de ses valeurs. L'orateur remercie le Secrétaire général pour les efforts qu'il déploie, en tant que chef de l'administration, pour moderniser le système de gestion des ressources humaines ; il est temps que la Commission améliore le cadre de gestion des ressources humaines afin de répondre aux besoins de l'Organisation. La Commission a failli y parvenir lors de la première partie de la reprise de la soixante-seizième session, lorsqu'elle s'est concentrée, pour la deuxième fois, sur des questions essentiellement liées à la gestion des ressources humaines et a ainsi aidé les délégations à mieux comprendre leurs positions respectives. Toutefois, malgré une participation constructive, la Commission n'a pas été en mesure de traiter les nombreux rapports anciens dont l'examen a été reporté pendant plusieurs années d'impasse. Déterminée à aller de l'avant, la Commission a décidé de prendre un nouveau départ et demandé une nouvelle série de rapports. Le cadre est désormais plus propice pour obtenir un résultat concret, qui s'appuie sur les efforts antérieurs de la Commission.

87. Dans son rapport intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/590), le Secrétaire général jette les bases d'un système de

gestion des ressources humaines tourné vers l'avenir, réactif et intégré, axé sur la diversité, l'agilité et la responsabilité. Conformément à la Charte, le personnel de l'Organisation doit incarner les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et refléter la diversité des populations qu'elle sert, notamment en matière de représentation géographique, de genre, d'âge et de compétences. L'Union européenne et ses États membres se félicitent des progrès décrits dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/77/580) et appuient l'action menée par l'Organisation pour améliorer tous les aspects de la diversité du personnel. Il convient de mener une action à l'échelle du système en vue de parvenir à la parité des sexes à tous les niveaux, y compris sur le terrain. Il faudrait dûment veiller à attirer et retenir les talents sur une base géographique aussi large que possible. L'inclusion des personnes handicapées est essentielle. Il faut rajeunir les effectifs de l'Organisation et acquérir de nouveaux talents. Le multilinguisme revêt une importance cruciale et la diversité linguistique doit être convenablement prise en compte dans la gestion des ressources humaines.

88. Pour que le personnel soit souple et se sente motivé, une gestion efficace de la performance est nécessaire à tous les niveaux, non seulement pour encourager et récompenser l'excellence, mais aussi pour remédier à la mauvaise performance. À cette fin, une gestion prévisionnelle globale et stratégique des besoins en personnel est essentielle. La procédure de recrutement doit permettre à l'Organisation d'embaucher le meilleur candidat, possédant les compétences requises, dans le délai cible de 120 jours. L'Organisation devrait favoriser l'évolution des carrières en renforçant la formation, afin que le personnel puisse acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter à des environnements de travail variés et stimulants. Un cadre de mobilité efficace, tant au Siège que sur le terrain, est essentiel pour permettre à l'Organisation et à son personnel d'exécuter leurs mandats et de servir les populations du monde entier. Ce cadre permettrait au personnel d'élargir son expérience et de développer pleinement sa carrière tout en garantissant que la diversité et la richesse des mandats et des lieux d'affectation au sein du Secrétariat soient exploitées.

89. Un solide dispositif d'application du principe de responsabilité doit être mis en place. Le principe de responsabilité, pierre angulaire de la réforme de la gestion et partie intégrante du système de délégation de pouvoirs, est essentiel pour promouvoir une culture de déontologie, d'inclusion et de transparence ; prévenir la

discrimination ; et parvenir à une tolérance zéro pour les fautes professionnelles grâce à une approche centrée sur les victimes. L'Organisation doit être exempte de toute discrimination ; de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles. À cet égard, l'intervenant salue l'action menée par le Bureau de la déontologie et souligne la nécessité de renforcer son indépendance.

90. **M. Peñaranda** (Philippines), s'exprimant au nom de l'ASEAN, dit que l'Association prend acte des rapports du Secrétaire général intitulés « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/590/Add.1) et « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/590). Malgré les efforts déployés par le Secrétariat pour diversifier son personnel et parvenir à une répartition géographique équitable, certains problèmes persistent. Lors des soixante-quinzième et soixante-seizième sessions de l'Assemblée générale, le Secrétariat a informé la Commission qu'il prévoyait de réformer le système de sélection du personnel afin de remédier aux lacunes de la procédure de recrutement en modifiant la politique, les processus et la technologie. L'ASEAN prend acte de l'intention du Secrétariat de lancer le programme de sélection du personnel 2.0 afin de mettre en place une procédure de recrutement efficace et souple et de répondre aux préoccupations liées à la gestion des ressources humaines, notamment dans les domaines de la répartition géographique, du genre, de la jeunesse, du multilinguisme, de l'inclusion des personnes handicapées et de la lutte contre le racisme. L'Association espère que le programme, étayé par des activités de sensibilisation dynamiques, favorisera la mise en œuvre efficace de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2023-2026.

91. Lors de la mise à jour de la stratégie globale des ressources humaines, le Secrétariat devrait donner la priorité au recrutement et à la rétention de personnes talentueuses présentant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, conformément à l'Article 101 de la Charte, ainsi qu'à la réalisation de la parité des sexes, à l'inclusion des personnes handicapées, au rajeunissement du personnel et au renforcement du principe de responsabilité. Le Secrétaire général devrait régulièrement faire le point sur ces questions dans ses rapports sur la réforme et la composition du Secrétariat.

92. Pour faire face au vieillissement du personnel, il faut rajeunir les effectifs du Secrétariat sans nuire à la répartition géographique ou à l'équilibre entre les femmes et les hommes. La répartition géographique

serait améliorée et la carrière des jeunes administrateurs évoluerait si les jeunes ressortissants des États Membres non représentés ou sous-représentés, ou qui risquent de le devenir, y compris les membres du personnel ayant réussi le concours de passage de G à P, pouvaient participer au programme Jeunes administrateurs. Le Secrétariat devrait élaborer une proposition visant à renforcer l'évolution et la progression de la carrière des membres du personnel à tous les niveaux.

93. L'ASEAN salue l'action menée par le Secrétariat pour parvenir à une représentation équilibrée des genres dans l'ensemble de l'Organisation d'ici à 2030. Rappelant les ressources demandées dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Éradiquer le racisme et promouvoir la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » (A/76/771), l'Association demande d'instaurer un lieu de travail inclusif dans lequel tous les membres du personnel sont traités avec dignité et respect, dans lequel un environnement exempt de discrimination, de harcèlement et d'abus d'autorité est maintenu et dans lequel l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et le bien-être du personnel sont assurés. L'Association se félicite des initiatives en faveur de l'inclusion et de l'autonomisation des personnes handicapées, y compris l'établissement de partenariats avec des organisations qui promeuvent l'inclusion de ces personnes afin de diffuser des informations sur les postes vacants, de mener une action de sensibilisation et d'établir des normes pour un traitement juste et équitable de toutes les catégories de personnel.

94. La formation et la valorisation continues du personnel sont la pierre angulaire de toute organisation durable. Dans le cadre de cette valorisation, la mobilité des fonctionnaires du Secrétariat, en particulier entre le Siège et les bureaux extérieurs, devrait être encouragée. La délégation philippine souhaiterait recevoir des informations actualisées sur la mise en œuvre du dispositif de mobilité.

95. **M^{me} Schmied** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, dit que l'atout le plus précieux de l'ONU est son personnel, dont le dévouement et les compétences sont essentiels à l'exécution des mandats de l'Organisation. Celle-ci doit donc se doter d'un système de gestion des ressources humaines moderne et rationalisé, qui permette de disposer d'un personnel hautement performant et, ainsi, d'une Organisation efficace, efficiente, flexible et axée sur les résultats. Les deux délégations se félicitent des lignes directrices proposées par le Secrétaire général dans son rapport intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/590). L'Organisation et son

personnel doivent faire preuve de souplesse pour que le système des Nations Unies puisse relever les défis du XXI^e siècle. Dans un monde en constante évolution, une bonne gestion prévisionnelle du personnel et la prise en compte des besoins futurs en matière de compétences sont essentielles lors du recrutement. Le Secrétaire général devrait donc améliorer la gestion prévisionnelle des besoins en personnel afin de ne recourir aux non-fonctionnaires que dans des circonstances limitées qui se justifient. La mobilité offre au personnel des possibilités d'apprentissage et d'évolution de carrière et est essentielle pour constituer une main-d'œuvre qualifiée, dynamique et sachant s'adapter, capable d'interagir avec différentes parties prenantes dans différents contextes. Les deux délégations se félicitent donc de la consolidation de la nouvelle politique de mobilité du personnel et de la mise en œuvre d'exercices de mobilité annuels à partir de 2023. Une rémunération équitable doit être établie pour l'ensemble du personnel afin d'attirer les meilleurs talents et d'assurer une représentation géographique équitable.

96. La diversité et l'inclusion permettant à l'Organisation de répondre aux besoins d'une population mondiale diversifiée, les deux délégations se félicitent de l'initiative visant à établir un cadre intégré pour promouvoir la diversité de manière globale. Elles saluent le programme de sélection du personnel 2.0, destiné à rendre le recrutement plus efficace, plus équitable, plus efficient et plus souple et à faire en sorte que l'Organisation bénéficie des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, conformément à la Charte. Davantage doit être fait pour parvenir à la parité des sexes dans toutes les entités et pour rajeunir le personnel.

97. La responsabilité de l'Organisation à l'égard de son personnel et des personnes qu'elle sert s'exprime à travers ses mécanismes d'application du principe de responsabilité ; en particulier, une approche centrée sur la victime doit être adoptée dans la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. Les deux délégations saluent les mesures visant à promouvoir la santé et le bien-être du personnel, en particulier le nouveau plan d'action pour la santé mentale. Les cinq axes de changement décrits dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Notre programme commun » (A/75/982) sont essentiels pour une gestion des ressources humaines plus souple, plus diversifiée et plus responsable, grâce à l'innovation, à une meilleure utilisation des données et à la participation continue du personnel.

98. **M. Ainomuhisha** (Ouganda), s'exprimant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que, malgré des débats approfondis, la Commission n'a pu adopter un

projet de résolution sur la gestion des ressources humaines depuis plus de cinq ans. Dans le même temps, la situation s'est détériorée dans des domaines tels que la mobilité, le recrutement et la représentation géographique équitable. La réforme de la gestion des ressources humaines visant à améliorer la souplesse, la diversité et la responsabilité, telle que décrite par le Secrétaire général dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2021-2022 » (A/77/590/Add.1), s'est révélée être peu ambitieuse et n'a pas entraîné de changement véritable. Le Groupe sera attentif, dans le cadre des consultations informelles, à la nouvelle proposition du Secrétaire général en la matière, figurant dans son rapport intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/590).

99. Pour rendre la sélection du personnel plus efficace, plus équitable, plus efficiente et plus souple grâce au recrutement, à la sensibilisation et au programme Jeunes administrateurs par le biais du programme de sélection du personnel 2.0, le Secrétaire général devrait non seulement revoir complètement la logique et la philosophie liées aux offres d'emploi en introduisant des critères de sélection dynamiques, mais aussi éliminer les risques de partialité en faveur ou à l'encontre des candidats. Des données récentes indiquent clairement que les processus de sélection sont fortement biaisés, ce qui a des effets négatifs sur la composition des effectifs. Il faut aussi résoudre le problème des listes surchargées.

100. Le Groupe constate avec préoccupation que le discours du Secrétaire général concernant la représentation géographique équitable ne s'est pas traduit par des mesures ou des résultats. La lenteur de l'évolution de la situation des pays non représentés ou sous-représentés et la surreprésentation d'un groupe au détriment des autres n'ont jamais été aussi flagrantes. Contrairement à la réalisation de la parité des sexes, pour laquelle une stratégie a été mise en place, la représentation géographique n'a guère retenu l'attention des responsables hiérarchiques, qui n'ont subi aucune conséquence dans l'évaluation de leur performance. Il faut une véritable stratégie en matière de représentation géographique équitable, avec l'application d'incitations et de mesures spéciales parallèles à celles prises en matière de parité des sexes. Bien que des progrès considérables aient été accomplis grâce à la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, la représentation des pays en développement n'a augmenté que de façon marginale ; cette stratégie est donc une occasion manquée en

matière de représentation géographique équitable. Le Groupe examinera attentivement les mesures correctives prises par le Secrétaire général pour faire en sorte que les femmes des pays en développement bénéficient également de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système.

101. En outre, des centaines de postes soumis à la répartition géographique sont vacants ou occupés sans tenir compte d'une représentation géographique équitable. Le Groupe sera très attentif à la gestion globale des postes soumis à la répartition géographique et ne sera pas favorable aux cadres qui pensent que la réalisation d'une représentation géographique équitable et le pourvoi des postes vacants sont facultatifs. Le Groupe collaborera avec toutes les parties prenantes pour faire en sorte que le nombre de postes soumis à la répartition géographique reflète la réalité des effectifs du Secrétariat, notamment en tenant compte de la contribution des pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police.

102. Par ses résolutions sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale et sur la création du Bureau des Nations Unies pour la jeunesse, l'Assemblée générale a doté l'Organisation d'entités destinées à améliorer les conditions de travail et la participation des jeunes au sein du Secrétariat. Le Secrétaire général devrait inverser l'augmentation de l'âge moyen des membres du personnel du Secrétariat et la diminution du nombre de postes de débutants, en particulier aux classes P-2 et P-3, qui compromettent la réalisation des objectifs en matière de gestion des ressources humaines, y compris le rajeunissement de l'Organisation. Le Groupe suivra, en examinant les rapports correspondants du Secrétaire général, la contribution apportée par les nouveaux organes. En matière disciplinaire, le Groupe se félicite du renforcement des mesures internes de lutte contre la corruption et des mesures prises pour créer un environnement sûr permettant au personnel de signaler les fautes. Le Secrétaire général doit adopter une approche de tolérance zéro à l'égard des actes de discrimination raciale et des mauvais traitements à caractère raciste au sein de l'Organisation.

103. **M. Al Salmi** (Oman), s'exprimant au nom des États membres du Conseil de coopération des États arabes du Golfe, dit que la réforme de la gestion des ressources humaines dans le système des Nations Unies est cruciale et conforme aux objectifs et aux buts de l'Organisation et de ses États Membres. Dans le même temps, l'ONU doit répondre aux besoins de tous les États Membres. Par conséquent, avant de faire des observations sur le rapport du Secrétaire général intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période

2023-2026 » (A/77/590), les États membres du Conseil de coopération des États arabes du Golfe souhaitent parler de leur représentation actuelle à l'ONU, le terme « sous-représentation » ne rendant pas compte de la situation comme il convient.

104. Le Secrétaire général indique, dans son rapport intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/77/580), que la fourchette souhaitable pour l'Arabie saoudite est de 27 à 36 postes, mais en fait deux Saoudiens travaillent actuellement à l'ONU. La fourchette souhaitable pour Bahreïn est de 4 à 14 postes, alors que trois citoyens de Bahreïn travaillent à l'ONU. Pour le Koweït, la fourchette souhaitable est de 8 à 17 postes, mais un seul ressortissant du Koweït travaille dans l'Organisation. La fourchette souhaitable pour Oman est de 5 à 15 postes, mais un seul citoyen d'Oman travaille actuellement à l'ONU. Pour les Émirats arabes unis, la fourchette souhaitable est de 15 à 25 postes et, pour le Qatar, de 8 à 18 postes, mais aucun citoyen de ces deux pays ne travaille pour l'ONU. Il ne s'agit pas seulement de la sous-représentation de ces pays au sein du personnel des Nations Unies ou de la nature des postes concernés, mais d'un problème systématique lié à la sensibilisation, à l'emploi et à la sélection finale, qui doit être résolu immédiatement afin de parvenir à la représentation équitable soulignée dans les documents des Nations Unies. Les États membres du Conseil soutiennent fermement l'ONU et aspirent à contribuer aux travaux de l'Organisation, y compris par l'emploi de leurs ressortissants à des postes permanents afin de parvenir à l'équilibre souhaité en matière de personnel.

105. **M. Velázquez Castillo** (Mexique) dit que le fait que les ressources humaines soient le plus grand atout de l'Organisation se reflète non seulement dans le nombre d'employés mais aussi dans les dépenses annuelles correspondantes. La gestion des ressources humaines est donc importante non seulement pour l'exécution des mandats, mais aussi pour le fonctionnement d'un grand organisme administratif qui doit faire face à des problèmes opérationnels complexes mondiaux. Les ressources humaines sont également essentielles pour permettre au système des Nations Unies de répondre aux attentes des États Membres et aux problèmes qui se posent sur la scène internationale à l'heure actuelle. Les politiques doivent donc être conçues, mises en œuvre et évaluées de manière à permettre à l'Organisation de s'acquitter de ses mandats en temps voulu et de manière efficace, en fournissant des services de grande qualité au Siège et sur le terrain.

106. Le Mexique prend note des initiatives et des recommandations du Secrétaire général en cours sur le recrutement, la rétention des talents, la représentation

équilibrée des sexes, le rajeunissement et la mise en place d'incitations et la certitude professionnelle, dans le cadre des réformes de la gestion des ressources humaines proposées pour la période 2023-2026. Pour que la Commission parvienne à un accord sur la gestion des ressources humaines durant la partie en cours de la reprise de la session, l'Assemblée générale doit se prononcer sur les orientations fondamentales du processus de réforme des ressources humaines. Le Mexique salue les efforts du Secrétariat, mais estime que l'Assemblée devrait établir des critères communs pour que les objectifs souhaités dans les domaines de la mobilité, de la souplesse et de la responsabilité soient atteints. Un changement de génération aménagé est nécessaire au sein du personnel ; pour garantir la viabilité de l'ONU, il faut prendre des mesures d'incitation pour attirer des jeunes talents diversifiés, qui doivent être retenus et dotés de moyens d'action grâce à des possibilités de progression et de mobilité, en prenant en compte les questions de genre. Les initiatives du Secrétariat en matière de gestion des ressources humaines doivent être intégrées dans un plan énonçant des priorités claires, afin d'éviter un manque de concentration. Les mesures liées à la réforme des ressources humaines doivent être ordonnées selon une démarche logique, flexible et transparente afin d'obtenir les résultats souhaités et d'utiliser rationnellement les ressources de l'Organisation.

107. **M^{me} Jerbouï** (Maroc) dit que les ressources humaines étant le principal atout de l'Organisation, le système des Nations Unies doit recruter et conserver un personnel qualifié pour atteindre ses objectifs et remplir ses mandats. Un Secrétariat dont le personnel est caractérisé par une représentation géographique aussi large que possible, conformément à l'Article 101 de la Charte, améliorerait la capacité de l'Organisation à s'acquitter de ses mandats. Le Secrétaire général a donné un nouvel élan à la réforme de la gestion des ressources humaines depuis sa prise de fonction en 2017. La mise en œuvre de cette réforme renforce l'ONU et la rend plus efficace, plus responsable et plus souple. Le Maroc se félicite de la réalisation de la parité des sexes parmi les hauts fonctionnaires et espère que la représentation géographique équitable et l'équilibre entre les femmes et les hommes seront assurés dans l'ensemble de l'Organisation. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général intitulé « Mise en œuvre des réformes de la gestion des ressources humaines : orientations pour la période 2023-2026 » (A/77/590), l'oratrice se félicite du cadre de gestion des ressources humaines proposé, qui est axé sur les résultats à long terme afin d'avoir un effet concret et mesurable et de tenir compte des interdépendances du système de

gestion des ressources humaines nécessaires à l'exécution des mandats.

108. **M. Chumakov** (Fédération de Russie) dit que, malheureusement, la Commission n'est pas parvenue à un accord sur les propositions faites par le Secrétaire général dans une cinquantaine de rapports publiés au cours des sessions précédentes ; cela ne signifie pas pour autant que son travail a été vain. La délégation russe note avec satisfaction que, malgré l'absence de nouvelles orientations en 2022, le Secrétaire général a pris en compte les vues des délégations au sein de la Commission. La stratégie pour la poursuite de la mise en œuvre de la réforme du système de gestion des ressources humaines pour la période 2023-2026 contient des éléments qui avaient déjà été approuvés par la quasi-totalité des États Membres, tels que l'importance du multilinguisme pour la diversité du personnel.

109. Il existe cependant des lacunes. Le consensus sur l'appui supplémentaire aux stagiaires s'est dégagé presque dès la soixante-quinzième session, mais le Secrétariat n'a pas encore appliqué la solution aux problèmes existants. Les progrès accomplis s'agissant de se conformer aux instructions des États Membres ont été inégaux. Les succès du Secrétaire général en matière de genre sont notables, mais la situation concernant la représentation géographique équitable laisse beaucoup à désirer. Les critères et les règlements internes appliqués pour déterminer les fautes, ainsi que les types de fautes ayant entraîné un licenciement, doivent être plus clairement définis. En matière disciplinaire, les garanties d'une procédure régulière doivent être systématiquement respectées et, si nécessaire, améliorées. Les États Membres et le Comité consultatif ont attiré à plusieurs reprises l'attention du Secrétariat sur le faible nombre, jugé inacceptable, de fonctionnaires originaires de pays non représentés ou sous-représentés nommés à des postes soumis à la répartition géographique. Aucune mesure appropriée n'a été proposée pour tenir les dirigeants des départements et des bureaux responsables du non-respect de cette exigence.

110. La délégation russe souhaite que soit clarifié ce que l'on attend exactement de l'Assemblée générale. La Fédération de Russie est disposée à discuter des résultats à long terme proposés par le Secrétariat pour la réforme de la gestion des ressources humaines. Toutefois, prendre acte des rapports – rien de plus n'a été demandé – donnerait clairement le feu vert à la nouvelle politique de mobilité, au programme de sélection du personnel 2.0 et probablement à bien d'autres choses encore. La délégation russe ne souscrit

pas à l'idée de publier des rapports à des fins purement d'information.

111. **M. Kawasaki** (Japon) dit que la gestion des ressources humaines est un élément essentiel d'une organisation efficace, efficiente et inclusive et que l'ONU doit se doter d'un personnel qualifié et motivé et consacrer à ce dernier l'investissement requis. Cependant, les États Membres n'ont pas réussi, au cours des années précédentes, à donner au Secrétaire général les orientations appropriées et à promouvoir l'action qu'il mène pour rendre l'Organisation efficace, efficiente et inclusive. Les États Membres doivent s'attacher à fournir des orientations appropriées, en tirant pleinement parti des discussions sur les groupes de sujets thématiques et des discussions plus ciblées sur chaque sujet.

112. Pour atteindre l'objectif d'une Organisation plus diversifiée, conformément à l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, qui souligne l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, il faut s'attaquer au problème déjà ancien de la sous-représentation ou de la non-représentation de certains États Membres. La délégation japonaise invite à nouveau le Secrétaire général à redoubler d'efforts en ce sens. Elle salue l'action que mène le Secrétaire général pour parvenir à la parité des sexes et l'encourage à renforcer des initiatives telles que l'intégration des questions de genre sur le terrain.

113. Le Japon s'inquiète des facteurs qui entravent le rajeunissement des effectifs, en particulier le déséquilibre entre le nombre de postes d'administrateur à la classe de début et le nombre de postes de haut niveau au Secrétariat, déséquilibre qui rend l'Organisation de plus en plus pléthorique au sommet. Le Secrétaire général doit s'employer davantage à rajeunir l'Organisation, à y apporter des idées nouvelles et à promouvoir l'organisation de la relève et la flexibilité du personnel en vue de faire progresser la réforme de la gestion.

114. Le Secrétaire général commencera à mettre en œuvre un nouveau cadre de mobilité du personnel en 2023. Conscient que la facilitation de la mobilité renforcerait l'Organisation, le Japon attend avec intérêt de discuter des moyens de rendre le cadre plus efficace et efficient et souhaite obtenir des éclaircissements sur des questions telles que le calendrier de sa mise en œuvre.

115. **M^{me} Alshaikh** (Arabie saoudite) déclare que les ressources humaines sont essentielles pour atteindre les objectifs de l'ONU et de ses États Membres et que l'Organisation doit refléter la diversité géographique du monde. En Arabie saoudite, des évolutions majeures

sont en cours dans le domaine des ressources humaines, sous l'impulsion de l'aspiration de la population à réaliser le plan Vision 2030 du pays. Comme 70 % de la population a moins de 35 ans, le pays a élaboré des plans stratégiques pour le développement et l'emploi des jeunes et a mis en place des systèmes numériques qui permettent aux citoyens d'accéder à distance aux services des ressources humaines sans devoir passer par les autorités compétentes.

116. La génération actuelle de jeunes gens est désireuse de travailler dans des organisations internationales multilatérales. En tant que membre fondateur de l'ONU, l'Arabie saoudite est déçue par les chiffres donnés par le représentant d'Oman. La délégation saoudienne se réjouit à l'idée d'aborder le sujet lors de consultations.

117. L'Arabie saoudite félicite le Secrétaire général pour la mise en place de la Stratégie en faveur de la diversité géographique, malgré les questions fondamentales qui doivent être abordées. La délégation saoudienne est déterminée à être un partenaire dans la recherche de solutions à ces problèmes et attend avec intérêt de travailler avec le Secrétaire général pour maintenir le moral du personnel à un niveau élevé afin que l'ONU soit un lieu de travail attrayant et que les résolutions soient mises en œuvre.

La séance est levée à 13 h 5.