



Conseil économique et social

Distr. limitée
13 juin 2024
Français
Original : anglais

Comité du programme et de la coordination

Soixante-quatorzième session

New York, 13 mai-14 juin 2024

Projet de rapport

Rapporteur : M. Noel M. Novicio (Philippines)

Additif

Questions relatives au programme : projet de budget-programme pour 2025

[Point 3 a)]

Programme 25

Services de gestion et d'appui

1. À ses 3^e et 12^e séances, les 14 et 21 mai 2024, le Comité a examiné le programme 25 (Services de gestion et d'appui) (projet de plan-programme pour 2025 et exécution du programme en 2023) [[A/79/6 \(Sect. 29\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29A\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29B\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29C\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29D\)](#), [A/79/6 \(Sect. 29E\)](#) et [A/79/6 \(Sect. 29F\)](#)].

Débat

2. Les délégations ont noté l'importance du rôle joué par le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité dans l'administration et la gestion de l'Organisation des Nations Unies. Au sujet du paragraphe 29A.2, il a été indiqué que le Département avait efficacement mis en œuvre chacun des quatre piliers - le pilier Progiiciel de gestion intégré, le pilier Planification des programmes, finances et budget, le pilier Ressources humaines et le pilier Transformation opérationnelle et questions de responsabilité - et qu'il s'était attelé à l'importante tâche de l'éradication du racisme et de la discrimination raciale au Secrétariat en mettant en place de solides dispositifs de suivi, d'évaluation et d'application du principe de responsabilité. Une délégation a indiqué que le Département avait renforcé le dispositif de contrôle interne, assuré, pour ce qui concernait les ressources, une gestion très efficace et de haute qualité, et œuvré, dans le domaine des ressources humaines, à la mise en œuvre de politiques comme le principe de la représentation géographique équitable, dans tous les départements et bureaux. La délégation a



exprimé l'espoir que le Département continuerait à renforcer la gestion de la performance et à en améliorer la qualité et l'efficacité, qu'il resterait en communication étroite avec les États Membres et qu'il poursuivrait son travail en faveur d'une représentation géographique équitable.

3. Soulignant le travail considérable qu'accomplissait le Département pour assister le Comité du programme et de la coordination et la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et, par voie de conséquence, l'ensemble de l'Organisation, une délégation, citant une déclaration antérieure de la présidence de l'Assemblée où la Cinquième Commission avait été qualifiée d'épine dorsale de l'Assemblée générale, a fait un parallèle (après avoir noté que le Comité s'inscrivait dans le processus budgétaire global) en concluant que le Département était quant à lui l'épine dorsale du Secrétariat de l'Organisation, sachant que ni la Cinquième Commission ni le Comité ne pourraient fonctionner sans son concours et que l'Organisation ne serait pas à même de s'acquitter de ses mandats sans un financement et des liquidités suffisants, un dispositif global d'application du principe de responsabilité, une gestion capable et un personnel aussi divers que compétent.

4. La part organique que prend le Département à l'efficacité des pratiques budgétaires, au renforcement des dispositifs d'application du principe de responsabilité et à l'efficacité des politiques menées en matière de ressources humaines a été saluée. Une délégation s'est réjouie du souci continu de perfectionnement qui caractérisait le Département et de sa volonté de faire place aux pratiques de gestion axées sur les résultats dans le fonctionnement quotidien de l'Organisation.

5. On a salué le rôle vital que le Département continuait de jouer dans la mise en œuvre du programme de réforme du Secrétaire général dans l'ensemble de l'Organisation et pour que cette dernière soit opérationnelle, efficiente et productive tout au long de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et au-delà. Une délégation a exprimé son soutien à l'effort engagé par le Département pour renforcer la résilience de l'Organisation, notamment sa capacité d'assurer la continuité des opérations dans les situations d'urgence, en guidant, en contrôlant et en adaptant les méthodes de travail au Siège à la suite de la pandémie afin de permettre à l'Organisation de s'adapter en permanence à l'évolution des conditions, des risques et des perspectives.

6. Une délégation a remercié le Département d'avoir, ces dernières années, aidé les États Membres à trouver un accord sur d'importantes résolutions de l'Assemblée générale relatives à la gestion des ressources humaines (résolution 77/278) et aux modifications du cycle budgétaire (résolution 77/267), ainsi qu'à l'éradication du racisme et à la promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation (résolution 78/253, sect. XII). Elle a souligné à cet égard la grande importance de cette décision des États Membres, dont le but était d'affirmer clairement que le racisme et la discrimination raciale n'avaient pas leur place à l'Organisation des Nations Unies et qui, en transformant l'Équipe chargée de la lutte antiraciste en Bureau de la lutte antiraciste, entendait faciliter la mise en œuvre de la politique de tolérance zéro de l'Organisation à l'égard du racisme. Les délégations ont salué les efforts que faisait le Département pour se réadapter en permanence en fonction des mandats établis par les États Membres et pour s'en acquitter.

7. Une délégation, soulignant le prix qu'elle attachait à l'inclusivité, a salué les efforts que faisait le Département pour favoriser un climat de collaboration et d'inclusion, au moyen de solutions intégrées et de partenariats stratégiques, dans l'ensemble du système des Nations Unies. Elle a mis en exergue l'importance des stages rémunérés et fait observer que les stagiaires étaient une ressource vivement appréciée à l'Organisation.

8. S'agissant de la composante 1 (Progiciel de gestion intégré) du sous-programme 1, une délégation a salué le souci constant d'investir dans la technologie et l'innovation pour aider à la gestion des ressources et s'est félicitée de l'action menée pour améliorer et développer encore le programme Umoja.

9. S'agissant de la composante 2 (Services à la Cinquième Commission de l'Assemblée générale et au Comité du programme et de la coordination) du sous-programme 1, une délégation a remercié le Secrétariat de l'important concours qu'il apportait dans le cadre de l'organisation des réunions des deux instances. La rapidité à laquelle les documents ont été soumis, dans le cadre de la présente session, a également été particulièrement appréciée.

10. Concernant le sous-programme 2 (Planification des programmes, finances et budget), le souci de mise en œuvre de politiques et de pratiques de gestion axées sur les résultats dans tout le Département et les efforts déployés pour diffuser ces valeurs dans toute l'Organisation ont été salués. Une délégation a fait observer qu'il importait que les activités des Nations Unies relatives aux programmes reposent sur une budgétisation axée sur les résultats, qui permettait d'en mesurer l'impact tangible par rapport aux mandats convenus. Les délégations ont constaté les difficultés que représentait la gestion de la crise de liquidités et salué les efforts déployés à cet égard par le Département pour en limiter les répercussions. Une délégation a souhaité savoir ce que pensait le Département du rôle du Comité du programme et de la coordination en matière d'orientations à donner dans le cadre de la gestion des liquidités.

11. En ce qui concerne la composante 2 (Finances des missions) du sous-programme 2, et au sujet de la figure 29A.V, une délégation a félicité l'équipe chargée du grand projet d'équipement engagé à l'Office des Nations Unies à Nairobi de ce que le niveau de confiance atteint, en termes de respect du budget pour le remplacement en cours des bâtiments, soit de 97 %. Une autre délégation a demandé pourquoi la figure ne rendait pas compte aussi du Plan stratégique patrimonial pour le Palais des Nations, à l'Office des Nations Unies à Genève.

12. Concernant la composante 3 (Planification des programmes et établissement du budget) du sous-programme 2, la Division de la planification des programmes et du budget a été remerciée des améliorations constantes qu'elle apportait à la qualité des rapports budgétaires. S'agissant du tableau 29A.25 relatif aux exposés anticipés proposés aux commissions concernant les incidences sur le budget-programme, une délégation a dit attendre avec intérêt la mise en place du portail en 2025.

13. Concernant la composante 1 (Stratégies et politiques) du sous-programme 3 (Ressources humaines), une délégation s'est félicitée de l'accent mis sur la stratégie adoptée en faveur de la diversité ainsi que des efforts faits sur le plan de la représentation équilibrée des femmes et des hommes et de la répartition géographique équitable, conformément aux dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Le Bureau des ressources humaines a été félicité des efforts faits pour améliorer la représentation des pays sous-représentés et non représentés. Le Département a été interrogé sur les mesures qui avaient été prises pour assurer une représentation géographique plus équitable. Des points ont été demandés sur le système des fourchettes souhaitables et d'autres mesures visant à réduire le nombre de pays sous-représentés ou non représentés, ainsi que sur l'existence éventuelle de mesures ciblées par pays en fonction des différents niveaux de sous-représentation. Au sujet de l'alinéa a) du paragraphe 29A.94 a), où est évoqué le système des fourchettes souhaitables, une délégation a également demandé si la stratégie aurait pu être conjuguée à d'autres mandats prescrits au titre de la résolution 77/278, concernant, par exemple, les postes de direction à l'Organisation. S'agissant de l'alinéa g) du paragraphe 29A.2, on a demandé au Département ce que recouvrait précisément la stratégie dynamique évoquée en matière de ressources humaines. Une

délégation a relevé dans le rapport des notions qui n'avaient pas été approuvées par les États Membres concernant des questions de ressources humaines que le Département prévoyait d'aborder l'année suivante, par exemple, l'idée, mentionnée à l'alinéa f) du paragraphe 29A.94, d'« adopter des approches qui incorporent de nouvelles valeurs et de nouveaux comportements en matière de gestion des aptitudes ». À cet égard, le Département a été instamment invité à se conformer strictement aux résolutions applicables de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines pour toutes les questions relatives au personnel.

14. En ce qui concerne la composante 2 (Droit administratif) du sous-programme 3 et, en l'occurrence, le tableau 29A.33, une délégation a posé des questions sur ce qui motivait le choix de la cible fixée pour 2024, à savoir l'augmentation du nombre de signalements de comportements constitutifs de harcèlement sexuel, et une autre s'est demandé pourquoi le nombre de demandes de vérification des antécédents reçues dans la base de données ClearCheck en 2023 n'avait pas été fourni en regard des chiffres de 2021 (81 071) et 2022 (120 068).

15. S'agissant du sous-programme 4 (Transformation opérationnelle et questions de responsabilité), une délégation a soutenu les dispositifs et processus d'application du principe de responsabilité à l'ONU, y compris la délégation de pouvoirs, les contrats de mission des cadres supérieurs et la coordination avec les organes de contrôle. Des éloges ont été faits des efforts déployés pour promouvoir une plus grande transparence et un meilleur respect du principe de responsabilité afin d'accroître la crédibilité de l'ONU et la confiance qui lui est accordée, ainsi que pour accélérer le changement d'état d'esprit nécessaire à la pleine mise en œuvre du nouveau modèle de gestion, reposant sur un renforcement de la délégation des pouvoirs, de la transparence et du régime de responsabilité. Concernant l'alinéa b) du paragraphe 29A.120, qui précise que l'on s'emploiera à mener des activités de renforcement des capacités en vue d'aider les entités des Nations Unies à déterminer, analyser, évaluer et maîtriser les risques, une question a été posée sur ce qui distinguait cette démarche de la démarche de gestion globale des risques suivie actuellement.

16. S'agissant du sous-programme 5 (Éradication du racisme sur le lieu de travail), les délégations ont dit qu'elles soutenaient la mise en œuvre du plan d'action stratégique et la création du Bureau de la lutte antiraciste, ainsi que le travail que faisait le Département pour renforcer le dispositif d'application du principe de responsabilité afin de traiter les allégations de racisme sur le lieu de travail et de lutter contre le racisme et la discrimination raciale au Secrétariat. S'agissant du tableau 29A.32, relatif aux outils dont dispose l'Organisation à cet égard, y compris la base de données ClearCheck, on s'est demandé si le Département envisageait de renseigner également ce système concernant les éléments relatifs au racisme et à la discrimination raciale, comme le permet la résolution 78/253. Concernant le tableau 29A.39, un complément d'information a été demandé au sujet des 180 champions de la lutte antiraciste chargés de promouvoir et faire avancer l'exécution du plan d'action stratégique dans 103 entités. Dans le cadre du traitement plus direct et plus efficace de la discrimination raciale au Secrétariat, consistant à encourager les signalements, à renforcer la transparence et le respect du principe de responsabilité et à rendre régulièrement compte des progrès réalisés sur le plan de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, une délégation a demandé si cet effort de lutte contre la discrimination et de promotion de l'inclusion et de la diversité s'appliquait aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, et de quelle façon il pourrait être mis en œuvre.

17. Les délégations ont remercié le Département de l'appui opérationnel de la présentation du projet de plan-programme pour 2025 et exprimé leur soutien au travail

qu'il accomplissait pour assister le Secrétariat, notamment en matière de conseil, de soutien aux opérations et de gestion administrative, et ce, dans les cinq domaines opérationnels principaux que sont l'appui en matière de ressources humaines, la gestion des soins de santé, le renforcement des capacités, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et les technologies de la communication. Le Département a été félicité de l'effort engagé en matière d'innovation et pour placer le client au cœur de la conception des processus, afin que les entités du Secrétariat puissent s'acquitter de leurs mandats et obtenir des résultats.

18. Les participants ont salué la tâche indispensable qu'accomplissait le Département pour améliorer les processus opérationnels, assurer la continuité des activités et garantir le bon fonctionnement, l'efficacité et la productivité de l'Organisation.

19. Le Département a été félicité des efforts faits pour améliorer l'accessibilité des personnes handicapées aux locaux de l'Organisation, y compris la rénovation prévue du bâtiment DC-2, et pour continuer de renforcer la sensibilisation et la formation des fournisseurs, y compris des entreprises dirigées par des femmes.

20. Des expressions de soutien ont été formulées à l'égard de l'action menée pour renforcer la collaboration en matière d'appui opérationnel entre l'Union africaine et l'ONU conformément à la résolution 2719 (2023) du Conseil de sécurité,

21. Une délégation a félicité le Département d'avoir mis l'accent sur les objectifs de développement durable et a salué l'impulsion qu'il avait contribué à apporter à l'évolution nécessaire des procédures dans tout le système des Nations Unies afin d'accélérer la réalisation des objectifs.

22. On a applaudi à l'effort qu'avait engagé le Département afin d'améliorer la prestation de services et, notamment, de bâtir ses processus autour du client. Des éloges ont également été faits du rôle joué par le Département dans la réduction de l'empreinte écologique, grâce à une gestion efficace de la chaîne d'approvisionnement.

23. Une délégation a salué le travail du Département, exprimant le souhait que celui-ci continue à exercer ses fonctions et responsabilités en stricte conformité avec les mandats confiés par les États Membres, et qu'il recoure davantage aux pays en développement et pays en transition économique pour ses achats.

24. Les délégations ont exprimé leur soutien à ce que prévoit le Département pour simplifier les procédures et fournir des conseils sur mesure aux clients, afin de leur permettre d'exercer les pouvoirs qui leur sont délégués, en tirant parti de documents d'orientation améliorés, de plateformes multimédias et de pôles de connaissances, tels que le portail Knowledge Gateway.

25. En ce qui concerne le paragraphe 29B.19, relatif à l'exécution, en 2023, du programme de restructuration et de réduction des effectifs des missions au titre de la composante 1 (Appui en matière de ressources humaines) du sous-programme 1, une délégation a posé une question sur les difficultés que le Département rencontrait face à l'augmentation du nombre des fermetures de missions. Des détails ont également été demandés sur le travail qu'avait fait le Département avec les entités touchées par la restructuration, la réduction des effectifs et le retrait des missions en 2024.

26. Au paragraphe 29B.21, au titre du résultat 1 (Amélioration du programme Jeunes administrateurs), une délégation a relevé qu'il était fait référence à la création de plusieurs infographies et à l'affichage, sur le portail des carrières de l'ONU, de témoignages de réussite de membres du programme Jeunes administrateurs dans le cadre de la promotion du programme. Elle a souligné l'importance que revêtait le programme Jeunes administrateurs aux fins du rajeunissement du Secrétariat et

souhaité que le Département songe à permettre aux candidats figurant déjà sur la liste d'aptitude du programme de faire des stages rémunérés, une fois le système de paiement des stagiaires approuvé.

27. S'agissant de la composante 3 (Gestion des soins et sécurité et santé au travail) du sous-programme 1, une délégation s'est exprimée en faveur de l'amélioration des aspects touchant à la médecine militaire dans les missions de maintien de la paix, et dans des domaines clés comme les traitements d'urgence, les soins et l'évacuation sanitaire primaire. Elle s'est également dite favorable à l'élaboration d'une nouvelle stratégie concernant la santé mentale du personnel en tenue.

28. S'agissant du paragraphe 29B.45, relatif à l'exécution du programme en 2023, une délégation s'est félicitée de la mise sur pied, en mai 2023, d'un programme pilote de prévention du suicide visant à sensibiliser au risque de suicide et à la santé mentale et à désigner des « protecteurs », à changer la culture du service et à combattre la stigmatisation afin que le personnel ne craigne pas de demander de l'aide. Le Secrétariat a été invité à poursuivre l'étude des technologies de pointe de nature à améliorer la qualité des soins médicaux sur le terrain, notamment le projet de télémedecine, qui permettrait aux Casques bleus de consulter plus facilement des professionnels et d'accéder à une assistance en ligne. On a souligné à cet égard qu'un projet de télémedecine avait récemment été sélectionné pour le Prix du Secrétaire général 2023.

29. S'agissant également du paragraphe 29B.45 et de sa deuxième phrase, qui met en exergue les préoccupations exprimées concernant la résilience et le bien-être psychosocial des spécialistes de la sécurité des Nations Unies, des précisions ont été demandées quant à la source de ces préoccupations, notamment des données sur les problèmes de santé mentale et les suicides, et toute mesure supplémentaire prévue ou jugée nécessaire, en sus du programme pilote de prévention du suicide et de la formation évoquée dans le présent rapport, pour répondre aux besoins en matière de santé mentale.

30. En ce qui concerne le résultat 2 de la composante 3 du sous-programme 1, des éclaircissements ont été demandés sur la source des préoccupations formulées en ce qui concernait l'objectif (assurer un environnement sûr et sain pour le personnel féminin civil et en tenue dans les opérations de paix). Un complément d'information a été demandé concernant les atteintes signalées à la santé ou au bien-être de membres du personnel féminin, et pour savoir si la situation s'était améliorée.

31. S'agissant de l'alinéa a) du paragraphe 29B.56, des informations ont été demandées sur la manière dont le Département entendait améliorer l'alignement de la chaîne d'approvisionnement de bout en bout du Secrétariat sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

32. Évoquant le tableau 29B.14 concernant les produits retenus pour la composante 1 (Gestion intégrée de la chaîne d'approvisionnement) du sous-programme 2, une délégation a rappelé que le Comité du programme et de la coordination avait débattu en détail, en 2023, du produit suivant : « mise en œuvre et examen des nouvelles technologies de la chaîne d'approvisionnement durable ». Le même produit, énoncé dans le tableau 29B.14, était-il lié à la notion controversée et encore à préciser de « pratiques d'achat durables » ?

33. S'agissant du tableau 29B.19, une délégation, évoquant la mesure des résultats pour 2024, dans le cadre de laquelle il était indiqué que le Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie (BANUS) fournirait un appui opérationnel aux forces de sécurité non onusiennes en Somalie, a souhaité qu'il soit précisé si le travail à effectuer par le BANUS avait été autorisé par les États Membres.

34. Les délégations ont salué l'important travail accompli par le Bureau de l'informatique et des communications, grâce auquel le personnel disposait d'un espace unifié où se réunir, communiquer, partager des fichiers et collaborer, ce qui servait l'objectif de la mobilité et de la numérisation. Les délégations se sont prononcés en faveur de l'action menée afin de renforcer l'interopérabilité et la synergie dans tout le système et ont constaté la contribution qu'apportaient les données à une meilleure exécution des mandats. La Stratégie d'exploitation des données engagée à l'initiative du Secrétaire général et les cinq axes de changement ont, à cet égard, été soutenus.

35. Le Bureau a été félicité d'avoir commencé à déployer en amont des capacités de chasse aux menaces pour remplacer les systèmes réactifs de détection des intrusions utilisés auparavant (par. 29C.5). On l'a engagé à continuer de veiller à la viabilité et à la sécurisation du fonctionnement du réseau mondial ainsi que des systèmes, plateformes et applications informatiques qui favorisent la communication au Secrétariat, en procédant de façon équilibrée pour la mise en place des nouvelles technologies, afin de ne pas exposer l'ONU à des risques et des menaces à sa sécurité informatique.

36. Le Bureau de l'informatique et des communications a été soutenu dans la démarche de transformation numérique qu'il avait entreprise face à l'évolution rapide du monde numérique, et ce, tout en aidant l'Assemblée générale à proposer des formats de séances et de réunions accessibles à tous.

37. Une délégation a exprimé sa satisfaction à l'égard de l'action menée par le Bureau (nouvelle formation sur l'intelligence artificielle générative et élaboration de premiers documents d'orientation sur son utilisation et les risques qu'elle comporte) pour informer sur l'intelligence artificielle et faire en sorte qu'elle soit utilisée de façon responsable. Le Bureau a été invité à communiquer ces orientations aux membres du Comité et à expliquer de quelle façon l'intelligence artificielle conversationnelle avait déjà été utilisée pour assurer un accès plus intuitif et plus efficace à l'information, comme il est indiqué au paragraphe 29C.7.

38. Des renseignements ont été demandés au sujet des effets qu'avait à ce jour l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les travaux du Bureau, des possibilités qu'elle offrait de faire progresser les objectifs de développement durable et de la manière dont le Bureau envisageait de tirer parti de ces possibilités, et enfin, des recommandations du Bureau en matière de réglementation de l'intelligence artificielle. Une autre délégation s'est enquis des travaux menés avec l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture sur la question de l'éthique de l'intelligence artificielle.

39. S'agissant du sous-programme 1 (Stratégie et innovations technologiques), une délégation s'est félicitée que le Bureau s'efforce de mieux définir comment tirer parti de la technologie pour mettre en œuvre les mandats de l'Organisation, estimant à cet égard que cela devrait être favorable à un renforcement de la cohésion et de l'efficacité. En ce qui concerne le résultat 2 (Faire progresser la mise en œuvre du mandat grâce à des partenariats portant sur des technologies innovantes), le Bureau a été félicité de recourir aux nouvelles solutions technologiques dans le cadre de la sensibilisation sur le VIH/sida. Il lui a été demandé si l'effet de ces solutions sur la sensibilisation avait été mesuré et s'il était prévu de les appliquer à d'autres questions.

40. Concernant le sous-programme 2 (Appui aux opérations), une délégation s'est inquiétée de ce que l'effort de modernisation des communications vocales n'avait pas, comme le montrait le résultat 1, permis d'atteindre l'objectif, seuls 50 utilisateurs supplémentaires ayant été dénombrés par rapport à l'objectif prévu de 6 500 ; elle a demandé des précisions sur les obstacles concrets qui s'y opposaient et les

enseignements éventuels à retenir dans l'optique de la réalisation des objectifs en 2025.

41. Une délégation a adressé ses remerciements aux Offices des Nations Unies à Nairobi, à Genève et à Vienne au sujet des documents relatifs au programme, et a relevé à cet égard tout le travail qui avait été consacré à leur élaboration. Une autre délégation a déclaré que le travail des Offices était primordial pour soutenir l'ordre multilatéral et elle a salué les efforts que ceux-ci déployaient pour s'adapter aux difficultés liées à l'état des liquidités tout en continuant à fournir le meilleur travail possible et à veiller sur le personnel. Une autre délégation, constatant que la crise de liquidités s'était intensifiée, a évoqué les répercussions considérables qu'avaient eues les mesures adoptées pour en atténuer les effets, notamment la réduction des allocations et la limitation des recrutements, sur de nombreux organismes des Nations Unies chargés, dans le cadre de leur mandat, d'activités essentielles. Elle s'est félicitée que les États Membres puissent bénéficier à cet égard d'un point régulier et coordonné.

42. Sur le plan de la gestion des ressources humaines, une délégation a relevé l'absence de politique transversale et l'incohérence des plans-programmes des Offices des Nations Unies à Nairobi, à Genève et à Vienne en ce qui concernait l'amélioration de la représentation géographique. Une autre délégation a déclaré qu'encourager davantage de manifestations d'intérêt de la part de candidates de pays sous-représentés était une stratégie bienvenue, mais que l'augmentation proposée du nombre de candidates devait être qualitative plutôt que quantitative. Elle a ajouté que cette stratégie serait plus profitable si elle se traduisait par une augmentation du nombre de nominations de femmes à des postes de direction, et a tenu à rappeler qu'il fallait assurer une représentation géographique équitable au niveau des postes de direction.

43. Une délégation a tenu à dire combien elle appréciait le travail considérable accompli dans les trois lieux d'affectation, faisant observer que l'une des principales responsabilités des lieux d'affectation était de fournir, en leur qualité de grands centres internationaux de conférence à caractère diplomatique, des services d'appui aux mécanismes intergouvernementaux de l'Organisation, y compris des services techniques d'appui aux diverses conférences organisées. Ces services comprenaient notamment l'utilisation de modalités de conférence modernes offrant plus de latitude, telles que les conférences à distance et conférences hybrides, et qui permettaient donc la participation de missions dont les capacités et la présence sur les lieux d'affectation étaient plus limitées. Une autre délégation s'est déclarée favorable à l'utilisation des outils novateurs qu'offrait la technologie, qui permettaient de renforcer les moyens d'agir de l'ensemble du personnel des Nations Unies, à commencer par les services de conférence hybrides, qui rendaient possible la participation des petites délégations et de la société civile. Les modalités de conférence hybrides, a-t-elle ajouté, qui avaient vocation à compléter les moyens de participation en personne, devaient contribuer à réduire l'empreinte écologique et à économiser des déplacements. Toutefois, une autre délégation s'est demandé si l'inclusivité de la participation virtuelle était encore un besoin étant donné que, selon l'Organisation mondiale de la Santé, la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) ne constituait plus une urgence de santé publique. Elle a avancé qu'il serait bon de revenir aux séances et réunions en présentiel dans les bureaux hors Siège, à moins que le forum virtuel ne fasse l'objet d'un accord et d'un mandat intergouvernementaux.

44. Une délégation a salué l'action menée pour améliorer la viabilité environnementale des activités des bureaux hors Siège. Une autre a engagé les Offices des Nations Unies à Genève et à Nairobi à mener à bien leurs projets de construction dans les délais et dans les limites du budget prévu. Une troisième délégation a

souhaité que la première considération, dans les projets de construction, soit l'intérêt des États Membres. Une délégation a estimé qu'il était souhaitable de diversifier les achats, notamment en prospectant les fournisseurs des pays en développement.

45. Une délégation a demandé à être informée par les Offices des Nations Unies à Nairobi, à Genève et à Vienne de la manière dont ils donnaient suite à la résolution 77/278 de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines.

46. Une délégation a félicité l'Office des Nations Unies à Nairobi d'avoir opéré avec succès le retour aux séances et réunions en présentiel une fois la pandémie terminée, évoquant à cet égard la sixième session de l'Assemblée des Nations Unies pour l'environnement et la deuxième session de l'Assemblée d'ONU-Habitat, ainsi que la certification ISO 14001:2015 décernée à l'Office pour ses systèmes de gestion environnementale dans le cadre de la stratégie « ONU – Du bleu au vert ». Cette délégation s'est également félicitée du progrès de la construction des immeubles de bureaux A-J, qui seront achevés dans les délais et dans les limites du budget. Enfin, la délégation a salué les progrès réalisés par l'Office en ce qui concernait la mise en place des services de soutien communs, estimant que les services et le concours offerts dans ce cadre démontraient les avantages de l'initiative du Secrétaire général en matière de services de soutien partagés.

47. Une autre délégation a applaudi aux initiatives mises en œuvre par l'Office des Nations Unies à Nairobi en faveur de la santé et du bien-être du personnel (développement des programmes de santé et des services de conseil). Elle s'est félicitée de l'effort fait pour instaurer un climat de travail plus inclusif et plus solidaire grâce à la mise en place de webinaires sur la prévention du syndrome d'épuisement professionnel.

48. Rappelant la résolution 53/242 de l'Assemblée générale, une délégation s'est félicitée des initiatives qui étaient mises sur pied afin de permettre une utilisation meilleure et plus efficace de l'Office des Nations Unies à Nairobi, et notamment la phase initiale du déploiement des services de soutien communs. Elle s'est enquis de l'état d'avancement du déploiement et a demandé des informations à jour concernant les difficultés éventuelles rencontrées et les solutions appliquées. La même délégation a noté qu'un certain nombre d'organismes des Nations Unies transféraient leurs services à Nairobi afin de les rapprocher de leurs clients. Compte tenu de l'intérêt croissant dont faisaient l'objet à l'échelle mondiale les questions liées aux changements climatiques et à l'environnement, cette délégation a dit s'attendre à une augmentation du nombre de participants aux conférences et réunions du Programme des Nations Unies pour l'environnement et du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), qui nécessiteraient des installations et des services de conférence efficaces et modernes. Par ailleurs, elle a noté qu'il importait de veiller, dans les projets d'équipement, à une comptabilisation prudente des actifs et déclaré que le plan directeur proposé restait sur la bonne voie. Compte tenu de la diversité des clients concernés, elle s'est enquis de ce que faisait l'Office des Nations Unies à Nairobi pour promouvoir le multilinguisme et renforcer les compétences linguistiques du personnel des Nations Unies et des autres personnes travaillant à l'Office. Elle s'est également interrogée sur ce qui était prévu pour renforcer l'architecture et les systèmes informatiques. Enfin, la délégation a pris note du fait que le Gouvernement kényan entendait poursuivre sa collaboration avec l'Office des Nations Unies à Nairobi et, notamment, tenir compte des enseignements tirés pour la planification future.

49. Une délégation s'est prononcée en faveur de la stratégie suivie par l'Office des Nations Unies à Genève, consistant à équiper les salles en matériel de conférence permettant d'organiser des réunions hybrides ; elle a observé à cet égard qu'en prolongeant les dispositifs relatifs à la continuité des opérations, notamment ceux qui

concernaient la fourniture de services de conférence hybrides, on garantirait une utilisation efficace des salles de conférence. La délégation a indiqué que le Conseil des droits de l'homme avait obtenu de prolonger la pratique de l'utilisation des modalités de participation à distance jusqu'à la fin de l'année civile, avançant qu'il faudrait peut-être envisager une solution à moyen terme englobant toutes les entités auxquelles l'Office fournissait des services de conférence hybrides.

50. Dans le cadre de l'appui fourni aux organes intergouvernementaux, une délégation a noté que l'Office des Nations Unies à Genève avait connu une nouvelle vague de débats en faveur du renforcement des modalités de travail virtuel, évoquant à cet égard la décision 55/116 du Conseil des droits de l'homme. La délégation a précisé cependant que le Secrétariat, l'Office compris, n'avait pas reçu de mandat de l'Assemblée générale pour tenir des réunions intergouvernementales sous forme virtuelle ou hybride. Elle a indiqué que le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, principal département du Secrétariat de l'ONU chargé de fournir des services de conférence, fonctionnait selon ce modèle et a estimé que l'Office devrait procéder de même. Évoquant le paragraphe 29E.3, la délégation a demandé des précisions concernant les 18 bureaux de coordonnatrices et coordonnateurs résidents en Europe auxquels l'Office des Nations Unies à Genève avait prêté son concours dans le domaine de la passation de marchés et des voyages, ainsi que sur le type d'appui que l'Office apportait au bureau des Nations Unies au Kosovo.

51. En ce qui concerne les installations de l'Office des Nations Unies à Genève, une délégation a souhaité qu'elles ne soient pas utilisées pour afficher des symboles ou des emblèmes controversés qui nuisent à la coopération internationale. Elle a tenu à préciser que les installations de l'Office étaient mises à la disposition des organisations de la société civile pour qu'elles organisent diverses manifestations, dans les strictes limites de ce que prévoyait la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

52. Une délégation s'est enquis des mesures mises en place pour inciter le personnel de l'Office des Nations Unies à Genève à participer aux cours décrits au paragraphe 29E.33, préparant aux examens d'aptitudes linguistiques dans les langues officielles. Elle s'est également félicitée que l'Office entende préserver l'authenticité architecturale et les caractéristiques historiques de ses bâtiments.

53. Une délégation a félicité l'Office des Nations Unies à Vienne de continuer de mettre l'accent sur les questions relatives aux ressources humaines, et en particulier de s'efforcer de créer un climat de travail plus inclusif, plus respectueux et plus solidaire. Elle a reconnu le rôle central que jouait la formation du personnel, mais souligné qu'il serait utile de disposer de mesures supplémentaires pour évaluer l'impact du sous-programme et apprécier dans quelle mesure ses objectifs ont été atteints. Une autre délégation a relevé la contribution apportée par l'Office à l'inclusion des collègues en situation de handicap et le fait qu'il s'appuyait sur les enseignements tirés pour développer les activités de sensibilisation et de formation à l'inclusion du handicap.

54. Une délégation a félicité l'Office des Nations Unies à Vienne du travail accompli afin de veiller à la discipline budgétaire et au respect des Normes comptables internationales du secteur public, constatant que le personnel continuait de progresser dans la connaissance des questions budgétaires et comptables ainsi que des dispositions et règles de gestion financière de l'Organisation. La même délégation a demandé des précisions sur la fourniture de services administratifs par des équipes multilingues à l'Office, évoquée au paragraphe 29F.2. Elle a également demandé si la liste fournie au paragraphe 29F.7 comprenait l'ensemble des mandats confiés par les organes délibérants.

Conclusions et recommandations

55. Le Comité a recommandé que, à la soixante-dix-neuvième session de l'Assemblée générale, l'Assemblée ou celles de ses grandes commissions concernées examinent, conformément à la résolution [78/244](#), le plan-programme du programme 25 (Services de gestion et d'appui) du projet de budget-programme pour 2025, au titre du point de l'ordre du jour intitulé « Planification des programmes ».
