

**Assemblée générale**

Soixante-dix-huitième session

Documents officiels

Distr. générale
13 mars 2024
Français
Original : anglais

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 27^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le 26 février 2024, à 10 heures

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

Sommaire

Organisation des travaux

Point 141 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection

Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)Point 142 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*)

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible à la Chef de la Section de la gestion des documents (dms@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

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



La séance est ouverte à 10 h 5.

Organisation des travaux (A/C.5/78/L.28)

1. **Le Président** dit que, conformément à la résolution 77/267 de l'Assemblée générale, la partie en cours de la reprise de la session de la Cinquième Commission durera cinq semaines au lieu de quatre, ce qui devrait faciliter l'achèvement de ses travaux. La Commission est saisie d'un certain nombre de questions essentielles à l'amélioration du fonctionnement budgétaire et financier de l'Organisation des Nations Unies et il lui demande de parvenir à un accord sur ces questions, en réduisant au minimum le nombre d'entre elles sur lesquelles elle ne prendra aucune décision ou dont elle reportera l'examen. Il prévoit de donner suite aux discussions informelles sur les méthodes de travail de la Commission, qui ont eu lieu pendant la partie principale de la session, en établissant, à partir des propositions formulées par les États Membres et le Secrétariat, un document officiel qui pourrait servir de base à des délibérations plus approfondies lors de la deuxième partie de la reprise de la session.

2. Le Président invite ensuite 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-huitième session, établi sur la base de la note du Secrétariat sur l'état d'avancement de la documentation (A/C.5/78/L.28).

3. **M. Ainomuhisha** (Ouganda), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe espère que la Commission utilisera la semaine supplémentaire qui lui a été accordée pour ses délibérations à la première partie de la reprise de la session, conformément à la résolution 77/267 de l'Assemblée générale, en vue de parvenir à des conclusions sur les points de l'ordre du jour dont elle est saisie, et qu'elle ne gaspillera pas ce temps. Le Groupe salue également les efforts déployés par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires pour fournir à la Commission des recommandations techniques complètes et judicieuses sur ces points.

4. Le Groupe a pris note des mesures prises pour que les rapports soient présentés en temps voulu à la Commission et mis à sa disposition. Il est essentiel que les rapports soient disponibles en temps voulu pour que la Commission puisse mener ses travaux pendant les heures normales de travail et dans les délais prévus dans le programme de travail, prodiguer de bons conseils à l'Organisation de réduire au minimum le nombre de questions sur lesquelles elle adopte des résolutions sommaires ou ne prend aucune décision.

5. 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, le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) et le régime commun des Nations Unies. L'Assemblée générale a adopté la résolution 77/278 sur la gestion des ressources humaines, après avoir longtemps été incapable de parvenir à un consensus sur la question. Le Groupe souhaiterait en savoir davantage sur les mesures prises pour appliquer les directives détaillées énoncées dans cette résolution. Tous les départements, sans exception, doivent appliquer la résolution de façon substantielle et non sélective.

6. **M. Gafoor** (Singapour), prenant la parole au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), dit que l'ASEAN tient à appeler l'attention sur la déplorable crise de liquidités que connaît l'Organisation des Nations Unies, qui est due au fait que certains États Membres, notamment l'un des principaux contributeurs, n'ont pas versé leurs contributions statutaires. Malgré tous les efforts que la Commission a déployés pour arrêter en temps voulu le budget-programme pour 2024, l'exécution des mandats sera compromise par le renforcement des mesures d'économie, notamment les restrictions en matière de recrutement et de dépenses et la réduction de l'appui fourni par le Secrétariat aux réunions tenues à New York et ailleurs. Les États Membres qui sont en mesure de le faire doivent verser l'intégralité de leurs contributions, dans les délais impartis et sans condition. En l'absence de ces versements, les États Membres ne peuvent pas attendre de l'Organisation qu'elle s'acquitte des mandats qu'ils lui ont confiés, qu'elle dispose d'effectifs suffisants ou que son personnel jouisse d'une bonne qualité de vie. L'ASEAN espère que cette situation s'améliorera bientôt et attend avec intérêt l'exposé que fera le Contrôleur le 1^{er} mars 2024 sur la gestion de la crise des liquidités.

7. Les politiques de l'ONU en matière de ressources humaines doivent évoluer parallèlement aux réformes de l'Organisation menées par le Secrétaire général et notamment à sa vision de l'avenir du multilatéralisme. Elles devraient permettre au personnel de s'adapter et de se préparer à l'avenir, afin d'être en mesure d'appuyer l'action de l'Organisation dans un monde complexe et en évolution. Il est également nécessaire de mener une réflexion continue sur la composition du personnel de l'ONU afin de garantir que celle-ci conserve un caractère multinational et tire parti de vues et d'expériences diversifiées.

8. L'ASEAN suivra de près les débats portant sur les points de l'ordre du jour relatifs au budget qui seront examinés par la Commission lors de la partie en cours de la reprise de la session. Des ressources suffisantes sont nécessaires pour faciliter l'entrée en vigueur et l'application de l'Accord se rapportant à la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer et portant sur la conservation et l'utilisation durable de la diversité biologique marine des zones ne relevant pas de la juridiction nationale, qui revêt une grande importance pour les États membres de l'ASEAN et d'autres pays en développement. L'ASEAN attend également avec intérêt l'examen de la proposition faite par le Secrétaire général qui vise à doter le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents d'un financement suffisant, prévisible et durable afin d'en assurer le bon fonctionnement. Elle est toutefois déçue que cet examen ne débute que le 26 mars 2024, soit deux jours avant la fin de la première partie de la reprise de la session. L'orateur demande instamment au Secrétaire général et au Comité consultatif d'achever rapidement leurs rapports sur la question, afin que la Commission ait le temps de l'examiner en profondeur.

9. **M. Camelli** (Représentant de l'Union européenne, en qualité d'observatrice), s'exprimant également au nom de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Géorgie, de la Macédoine du Nord, du Monténégro, de la République de Moldova, de la Türkiye et de l'Ukraine, pays candidats, et, en outre, de l'Andorre, de Monaco et de Saint-Marin, dit que 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.

10. L'Union européenne et ses États membres soutiennent l'action menée par le Secrétaire général pour moderniser et réformer l'Organisation, notamment la gestion de la chaîne d'approvisionnement, élément clé de la réforme globale de la gestion. Ils saluent les avancées réalisées dans ce domaine, qui permettront d'améliorer l'Organisation et de la rendre plus réactive. 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 de la délégation de pouvoirs, la responsabilité du personnel du Secrétariat et de ses parties prenantes est essentielle pour favoriser une

culture de la déontologie et de la transparence, ainsi que pour prévenir et traiter les fautes professionnelles.

11. La Commission doit continuer à fournir des ressources suffisantes pour l'exécution de tous les mandats établis par les organes délibérants de l'ONU. Parmi les questions budgétaires structurelles dont la Commission est saisie, l'Union européenne veillera tout particulièrement à ce que des fonds suffisants soient alloués à la bonne liquidation de la Mission intégrée des Nations Unies pour l'assistance à la transition au Soudan (MINUATS), à l'application de l'Accord sur la conservation et l'utilisation durable de la diversité biologique marine et à l'Institution indépendante chargée de la question des personnes disparues en République arabe syrienne, créée en application de la résolution 77/301 de l'Assemblée générale. L'Union européenne attend avec intérêt les débats sur les moyens d'assurer au système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents un financement suffisant, prévisible et durable. Toutefois, les responsabilités de la Commission ne se limitent pas à l'adoption des budgets. L'Union européenne demande donc à tous les États Membres d'honorer leurs engagements financiers envers l'Organisation afin que celle-ci puisse exécuter ses mandats.

12. La Commission reprendra également ses débats sur la gestion des ressources humaines. L'adoption de la résolution 77/278 de l'Assemblée générale sur cette question marque l'aboutissement de plusieurs années de négociations, et l'Union européenne attend avec intérêt de suivre l'application de la résolution et de reprendre les discussions biennales sur le point de l'ordre du jour connexe. Conformément à la Charte des Nations Unies, le personnel de l'Organisation doit incarner les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et refléter la diversité des populations au service desquelles il œuvre, notamment en matière de représentation géographique, de genre, d'âge et de compétences. Il faut féliciter le Secrétaire général pour les efforts inlassables qu'il déploie, en tant que chef de l'administration, pour moderniser le système de gestion des ressources humaines. Le personnel est essentiel à l'exécution des mandats de l'ONU, au respect de ses principes et à la défense de ses valeurs.

13. L'orateur se félicite des progrès décrits dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/78/569), mais estime que la Commission devrait également prendre en considération les informations plus récentes disponibles sur le portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'ONU (United Nations Secretariat Workforce Portal), lancé en 2023. L'orateur salue les mesures prises par

l'Organisation pour diversifier ses effectifs et se félicite en particulier de la réduction du nombre de pays non représentés, sous-représentés et surreprésentés. Il convient de mener une action dans tout le système en vue de parvenir à la parité des genres à tous les niveaux, y compris sur le terrain. L'inclusion des personnes handicapées est également essentielle. L'objectif de rajeunissement de l'Organisation suppose d'attirer et de retenir 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. La première partie de la reprise de la session a été prolongée et a duré cinq semaines, ce qui a entraîné des coûts considérables pour l'Organisation et les États Membres. Il faudrait donc en tirer pleinement parti.

14. **M. Alnasr** (Qatar), s'exprimant au nom des États membres du Conseil de coopération des États arabes du Golfe, dit qu'il tient à féliciter la Commission d'avoir achevé ses travaux en temps voulu pendant la partie principale de la soixante-dix-huitième session, ce qui n'était plus arrivé depuis la soixante-treizième session. Les méthodes de travail qui ont permis de parvenir à ce résultat devraient être appliquées à la première partie de la reprise de la session. Les questions dont la Commission est saisie concernant le renforcement de l'efficacité de l'ONU, l'amélioration de sa situation financière et l'optimisation de la gestion des ressources humaines revêtent une importance cruciale. En outre, les États membres du Conseil de coopération du Golfe saluent l'action menée par le Secrétariat pour que les documents soient publiés à temps et que la Commission puisse ainsi débattre efficacement de toutes les questions soumises à son examen.

15. Les États membres du Conseil remercient le CCI pour ses initiatives visant à renforcer le contrôle de manière à faciliter l'utilisation optimale des ressources, comme en témoigne la publication de neuf rapports en 2023. Ils ont tous versé l'intégralité de leurs contributions au budget ordinaire pour 2023, et certains ont déjà contribué à celui de 2024. Le paiement des quotes-parts dans les délais et sans condition est essentiel à la poursuite des travaux de l'Organisation. La Cinquième Commission étant la seule grande commission de l'Assemblée générale chargée des questions administratives et budgétaires, la transparence lors de ses débats est primordiale, tout comme sa légitimité et sa compétence.

16. **M^{me} Jones** (Australie), s'exprimant également au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, dit que la Commission a achevé ses travaux en temps voulu pendant la partie principale de la session, ce qui a accéléré l'émission des avis de mise en recouvrement et

l'encaissement des paiements, une avancée cruciale sachant que les arriérés ont atteint un niveau record et que les réserves de trésorerie du budget ordinaire sont extrêmement faibles. La responsabilité de ces arriérés et de ce niveau de réserves de trésorerie incombe néanmoins aux États Membres. En 2023, 51 États Membres n'ont pas versé l'intégralité de leurs contributions au budget ordinaire et 140 autres n'ont pas versé leurs contributions à temps ; l'oratrice s'interroge donc sur l'utilité d'approuver les budgets si les États Membres ne sont pas disposés à les financer. L'approbation des budgets dans de telles conditions conduit inévitablement à des taux d'exécution du budget médiocres, à la non-exécution de mandats et, paradoxalement, à la restitution de crédits aux États Membres, y compris à ceux qui n'ont pas versé l'intégralité de leurs quotes-parts. Il est impératif de doter l'Organisation de ressources suffisantes pour qu'elle puisse s'acquitter de ses mandats. Compte tenu des contraintes financières auxquelles l'ONU doit faire face, fixer des objectifs ambitieux sans allouer les ressources nécessaires se traduit par des résultats en deçà de ceux qui étaient escomptés. Tous les États Membres doivent verser l'intégralité de leurs quotes-parts dans les délais impartis et sans condition.

17. 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 genres 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 qu'en raison de la crise de liquidités, le Secrétariat ait été contraint de prendre des mesures d'économie radicales afin d'éviter un défaut de paiement, notamment en imposant un gel des recrutements en juillet 2023. Ces mesures peuvent permettre de réaliser des économies à court terme, mais elles affaiblissent également les effectifs de l'Organisation et empêchent celle-ci de s'acquitter, à long terme, des tâches qui lui sont confiées par les États Membres.

18. Dans sa résolution [77/278](#), l'Assemblée générale a donné des orientations attendues depuis longtemps sur la gestion des ressources humaines. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande attendent avec intérêt d'examiner les questions connexes dont la Commission est saisie, y compris les modifications du Statut et du Règlement du personnel de l'ONU qui figurent dans le rapport du Secrétaire général sur le sujet ([A/78/177](#)). Les trois délégations ont également hâte de pouvoir

examiner la composition du Secrétariat, en gardant à l'esprit que l'élargissement du système des fourchettes souhaitables a entraîné une augmentation du nombre d'États Membres se situant dans la fourchette souhaitable. En outre, elles chercheront des moyens permanents de faciliter la pleine participation de tous les États Membres au détachement de militaires et de policiers, tout en évitant les cumuls de rémunérations et de prestations et en veillant au respect des lois nationales y relatives. Elles attendent également avec intérêt d'examiner les questions disciplinaires, y compris la possibilité d'étendre le champ d'application de ClearCheck, base de données conçue pour vérifier les antécédents des membres du personnel lors du recrutement et notamment pour évaluer leur intégrité, à tous les types de faute professionnelle. En outre, elles se réjouissent de pouvoir débattre de la question du suivi de la présence du personnel, étant donné qu'il importe que le Secrétariat réponde en temps voulu aux besoins des États Membres.

19. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande se félicitent du premier examen par le CCI des politiques et pratiques en matière de santé mentale et de bien-être, à l'heure où le personnel des Nations Unies est confronté à des facteurs de risque psychosociaux disproportionnés dans l'exercice de ses fonctions. Le nombre élevé de cas d'invalidité et de jours de congé de maladie pris en raison de problèmes de santé mentale, qui ressort des données recueillies pendant l'examen, est très préoccupant et a d'importantes répercussions sur la productivité, le moral et les ressources financières. Les trois délégations attendent avec intérêt l'examen des recommandations du Corps commun visant à améliorer la situation, notamment en fournissant davantage de ressources psychosociales dans les lieux d'affectation classés D ou E.

20. L'Australie, le Canada et la Nouvelle-Zélande attendent avec intérêt un examen approfondi de la proposition du Secrétaire général consistant à accroître la part des ressources du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents financée par mise en recouvrement auprès des États Membres. Il est donc regrettable que la question soit soulevée tardivement lors de la partie en cours de la reprise de la session.

21. **M. Videche Guevara** (Costa Rica) dit que la partie en cours de la reprise de la session, qui est principalement consacrée à la gestion des ressources humaines, revêt une importance particulière pour sa délégation pour plusieurs raisons. Premièrement, le personnel joue un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'Organisation. La délégation costaricienne accordera donc une attention particulière à l'exécution des mandats énoncés dans la résolution [77/278](#) de

l'Assemblée générale, en particulier ceux qui ont trait à la garantie d'une représentation géographique équitable et de la parité des genres, deux éléments essentiels pour que le personnel de l'Organisation reflète la diversité de ses États Membres.

22. Deuxièmement, la délégation costaricienne attache une grande importance au 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 2022 au 31 décembre 2022 » ([A/78/603](#) et [A/78/603/Corr.1](#)). Les fautes professionnelles qui restent impunies, notamment les actes de harcèlement sexuel, de même que les atteintes et l'exploitation sexuelles, minent la crédibilité de l'Organisation. Ces fautes, et les personnes qui en sont responsables, sont inadmissibles dans le système des Nations Unies, et l'impunité doit être combattue à tous les niveaux.

23. Troisièmement, durant la partie en cours de la reprise de la session, la Commission examinera les prévisions révisées concernant le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents. La délégation costaricienne appuie le travail accompli par les coordonnatrices et coordonnateurs résidents pour faire progresser la réalisation des objectifs de développement durable sur le terrain. À cet égard, la modification que le Secrétaire général propose d'apporter à la structure du budget ordinaire afin d'assurer un financement adéquat au système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents mérite d'être examinée attentivement.

24. Le Costa Rica souhaite vivement que la prochaine résolution de portée générale sur la gestion des ressources humaines ne soit pas adoptée six ans après la précédente, comme cela s'est produit auparavant, et que la réussite enregistrée à la soixante-dix-septième session devienne la norme.

25. **M^{me} Jiang Hua** (Chine) dit que, compte tenu des divers problèmes mondiaux, l'ONU a un rôle de plus en plus important à jouer en tant que plateforme centrale de la gouvernance mondiale. Le bon fonctionnement de l'Organisation repose sur une budgétisation et une gestion des ressources humaines efficaces et rationnelles. La Chine attend avec intérêt les consultations et la collaboration entre toutes les parties afin de parvenir à des résultats positifs lors de la partie en cours de la reprise de la session.

26. La Chine attache une grande importance à la gestion des ressources humaines et se félicite de l'adoption de la résolution [77/278](#) de l'Assemblée générale, qui fournit des orientations détaillées pour les travaux futurs du Secrétariat. Elle se réjouit également

que la première partie de la reprise de la session dure cinq semaines et espère que toutes les parties participeront pleinement à des échanges approfondis sur la suite à donner à la résolution 77/278 de l'Assemblée générale. Elle accorde une attention particulière à la représentation géographique équitable et s'inquiète du nombre élevé d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Le Secrétariat doit, de toute urgence, prendre des mesures concrètes pour régler ce problème, en particulier la sous-représentation des pays en développement.

27. La Chine a toujours appuyé les activités déployées par le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents pour aider les pays en développement à régler les problèmes pressants auxquels ils sont confrontés en matière de développement et à accélérer la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elle attache donc une grande importance à l'action menée par le Secrétariat pour garantir à ce système un financement stable, prévisible et durable. Toutefois, elle déplore que le Secrétariat ait soumis à la Commission un projet de budget pour le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents sans attendre un consensus entre les États Membres sur la réforme du modèle de financement de ce système, car cette approche prend le contrepied du principe « le mandat d'abord, le programme ensuite, le budget enfin », qui régit les débats relatifs au budget à l'Assemblée générale.

28. La réforme du modèle de financement du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents ne devrait pas se réduire à une simple redistribution entre tous les États Membres de l'ONU de la charge financière qui était auparavant assumée exclusivement par les pays développés. Il convient plutôt d'engager de vastes consultations approfondies, ainsi que d'explorer diverses solutions pour répondre aux besoins financiers raisonnables du système. Parallèlement, il faut adopter une approche de plus en plus intégrée et globale pour faire face aux contraintes financières et aux problèmes de liquidités toujours plus nombreux auxquels se heurte l'Organisation.

29. **M. Laputin** (Fédération de Russie) dit que, nonobstant les conséquences que les mesures d'austérité prises à la suite de la crise financière à l'ONU ont sur les activités de cette dernière, tous les rapports doivent être publiés en temps opportun dans les six langues officielles, sans exception. Si ce n'est pas le cas, leur examen doit être reporté, comme cela s'est produit à la partie principale de la soixante-dix-huitième session. L'orateur demande que le Coordonnateur pour le multilinguisme participe à l'exposé que le Contrôleur fera le 1^{er} mars 2024 sur la crise des liquidités que

traverse l'Organisation, afin de fournir aux États Membres des informations sur les conséquences que cette situation et les mesures d'austérité connexes ont sur le multilinguisme.

30. Outre la gestion des ressources humaines, les travaux de la Commission durant la partie en cours de la reprise de la session porteront sur des questions essentielles telles que le financement du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, l'application du principe de responsabilité et les activités liées à la chaîne d'approvisionnement, questions qui n'ont pas fait l'objet d'un consensus depuis plus de sept ans. La Fédération de Russie espère qu'à l'avenir, le Bureau consultera les États Membres sur des aspects du programme de travail de la Commission tels que le regroupement en rubriques thématiques des rapports portant sur la gestion des ressources humaines. Elle adoptera une approche constructive lors de l'examen de toutes les questions dont la Commission est saisie. Lors des travaux menés durant cette partie de la reprise de la session, il convient de faire preuve de transparence, d'inclure toutes les parties prenantes et de respecter strictement les méthodes de travail de la Commission.

31. **M. Yamanaka** (Japon) dit qu'à sa soixante-dix-septième session, l'Assemblée générale a réussi à adopter une résolution sur la gestion des ressources humaines après plus de six ans de négociations ; le texte fournit ainsi des orientations solides pour rendre l'Organisation plus efficace, plus efficiente et plus ouverte. La gestion des ressources humaines est essentielle à la réussite de toute organisation. La délégation japonaise attend avec intérêt d'examiner les mesures prises par le Secrétaire général pour réformer la gestion des ressources humaines, qui devraient être conformes aux directives les plus récentes de l'Assemblée générale en la matière, et elle entamera les négociations dans un esprit constructif et de bonne foi. Elle examinera également avec soin les autres questions dont la Commission est saisie, par exemple les prévisions révisées concernant le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, l'Institution indépendante chargée de la question des personnes disparues en République arabe syrienne, l'application du principe de responsabilité et les activités de la chaîne d'approvisionnement, afin de permettre à l'Organisation de s'acquitter de ses mandats.

32. **M. Young** (Royaume-Uni) dit qu'à la première partie de la reprise de la soixante-dix-septième session, la Commission a, pour la première fois depuis plusieurs années, adopté une résolution sur la gestion des ressources humaines, dans laquelle est notamment

prévu l'élargissement du système des fourchettes souhaitables à compter du 1^{er} janvier 2024. Toutefois, compte tenu des difficultés croissantes auxquelles se heurtent la communauté internationale et l'ONU depuis l'adoption de cette résolution, il faut que l'Organisation continue d'améliorer ses processus et procédures internes concernant le personnel, qui est son plus grand atout.

33. La partie en cours de la reprise de la session offre à la Commission l'occasion de trouver un consensus sur des questions sur lesquelles elle n'a pas réussi à se mettre d'accord depuis plusieurs années. Les États Membres devraient tirer parti de la dynamique créée par l'achèvement en temps voulu des travaux de la partie principale de la session et par leur efficacité afin d'adopter des résolutions sur des questions telles que la gestion de la chaîne d'approvisionnement et l'application du principe de responsabilité, toutes deux pertinentes pour tous les aspects des activités de l'Organisation.

34. Durant la partie en cours de la reprise de la session, la Commission examinera une demande visant à accroître sensiblement la part des contributions statutaires dans le financement du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents. La délégation du Royaume-Uni appuie vigoureusement les réformes menées par le Secrétaire général en matière de développement et s'inquiète depuis longtemps des incidences des déficits de financement sur le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents. Il est essentiel de doter ce système d'un financement durable, suffisant et prévisible afin de lui permettre d'aider les gouvernements à promouvoir le développement. Il est dans l'intérêt de tous les États Membres de veiller à ce que le système des Nations Unies soit mieux intégré et mieux coordonné au niveau des pays, et le Royaume-Uni se réjouit à l'idée de coopérer avec les membres de la Commission pour faciliter les progrès dans ce sens.

35. Conformément à la Charte et à la résolution 45/248 B de l'Assemblée générale, la Cinquième Commission est la grande commission de l'Assemblée générale chargée des questions administratives et budgétaires. Afin de s'acquitter efficacement de ses tâches, la Commission doit s'en tenir aux fonctions qui lui ont été confiées et ne pas chercher à remettre en question les décisions ou résolutions adoptées par d'autres grandes commissions ou par l'Assemblée générale en séance plénière.

36. **M. Velázquez Castillo** (Mexique) dit que les questions dont la Commission est saisie à la partie en cours de la reprise de la session présentent un intérêt particulier pour le Mexique, non seulement à cause de

l'incidence qu'elles ont sur l'action qui est menée pour réformer la gestion, mais aussi en raison du rôle important qu'elles jouent dans la promotion et la consolidation du repositionnement du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents en tant qu'épine dorsale du pilier Développement, et dans la préservation de la valeur qu'apporte la présence de l'Organisation dans des lieux qui sont cruciaux pour le maintien de la paix.

37. Le Mexique accordera une attention particulière à la gestion des ressources humaines et, à cet égard, se félicite de l'adoption de la résolution 77/278 de l'Assemblée générale, qui contient des directives utiles qui permettront au Secrétariat de répondre aux problèmes à moyen et à long terme liés à la réforme de la gestion des ressources humaines. L'Assemblée générale a la responsabilité cruciale d'évaluer l'exécution, les résultats et l'incidence des mandats énoncés dans cette résolution, afin de veiller à ce que des progrès concrets et effectifs soient réalisés. Il s'agit d'une tâche ambitieuse, à peine un an après l'adoption de la résolution, mais justifiée, étant donné que le personnel est l'atout le plus important de l'Organisation, ce dont attestent non seulement le nombre absolu de fonctionnaires, mais aussi la part que ceux-ci représentent dans le budget-programme annuel, soit environ 75 %. C'est sous cet angle que le Mexique examinera les rapports du Secrétaire général relatifs à la gestion des ressources humaines, qui portent sur des questions essentielles telles que la composition du Secrétariat et les données démographiques connexes, les questions disciplinaires et les faits constitutifs d'infraction pénale, les dispositions visant à réduire la présence du personnel sur le lieu de travail et les conditions d'emploi du personnel militaire.

38. Sur le plan structurel, le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents assure la coordination des activités du système des Nations Unies pour le développement, en particulier sur le terrain. La question du financement constitue toutefois un obstacle à la consolidation de ce système. En conséquence, le Secrétaire général a élaboré, et soumis à la Commission pour examen, un rapport dans lequel il propose un modèle de financement prévisible et durable du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents. Le Mexique attend avec intérêt d'en savoir plus sur la proposition du Secrétaire général, tout en notant avec regret que le rapport ne sera présenté que deux jours avant la fin de la première partie de la reprise de la session, ce qui signifie que les États Membres n'auront pas assez de temps pour l'examiner de manière approfondie. Compte tenu de l'importance que le rapport revêt pour l'Organisation et les États Membres,

il convient de prévoir suffisamment de temps pour permettre à la Commission de l'examiner avec la rigueur requise et d'adopter une résolution sur la question. Parmi les autres questions dont la Commission est saisie et qui présentent un intérêt particulier pour le Mexique, on peut citer l'application du principe de responsabilité, l'Institution indépendante chargée de la question des personnes disparues en République arabe syrienne, la MINUATS et le Corps commun d'inspection.

39. **M. Seong Woong** (République de Corée) estime que la prolongation de la première partie de la reprise de la session permettra à la Commission de réexaminer ses méthodes de travail afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience de ses travaux. Au vu des problèmes de liquidités auxquels l'Organisation est confrontée, il est plus important que jamais d'assurer un financement suffisant et durable de ses activités. La délégation de la République de Corée participera de manière constructive aux débats sur toutes les questions examinées par la Commission pour que ceux-ci soient fructueux, ce qui contribuera à l'exécution du mandat.

40. Un financement durable, suffisant et prévisible, est essentiel au bon fonctionnement du système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents. La délégation de la République de Corée participera aux débats sur ce système, en s'attachant tout particulièrement à promouvoir la transparence, l'application du principe de responsabilité, l'efficience et l'efficacité du financement du système. Compte tenu de l'importance du système, la République de Corée étudiera de près les moyens d'assurer un contrôle approprié et constructif de toute nouvelle méthode de financement. La Commission devrait également se tenir informée de l'issue des débats en cours sur la question au Conseil économique et social et dans d'autres instances compétentes.

41. Le personnel joue un rôle essentiel dans l'exécution des mandats. Faisant fond sur les résultats positifs de la soixante-dix-septième session, la Commission doit donner au Secrétaire général les directives voulues pour l'aider à améliorer les politiques de l'Organisation en matière de gestion des ressources humaines. La Commission peut contribuer à accroître l'efficacité, les capacités, la mobilité et l'intégrité du personnel des Nations Unies afin de permettre à l'Organisation de mieux répondre aux problèmes mondiaux.

42. **M. Machado Mourião** (Uruguay) dit qu'à la soixante-dix-septième session, la Commission est parvenue à un accord général sur la gestion des ressources humaines, répondant enfin aux questions

soulevées dans 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). La Commission a défini des objectifs stratégiques et des mesures visant à transformer de nombreux aspects de la gestion des ressources humaines au Secrétariat, et la plupart sont en bonne voie. Toutefois, un certain nombre de questions n'ont toujours pas été réglées, notamment la présence du personnel et les incompatibilités qui existent entre le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et les lois nationales relatives aux militaires et policiers détachés auprès du Secrétariat. Il espère que les débats de la partie en cours de la reprise de la session porteront sur ces questions en suspens et sur l'évaluation de l'exécution des mandats existants, et non sur le réexamen des questions qui ont déjà été réglées.

43. Le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents joue un rôle essentiel dans la coordination des activités des entités des Nations Unies sur le terrain et a accompli un travail particulièrement utile en Uruguay. L'Uruguay a démontré son attachement aux travaux menés par le Programme des Nations Unies pour le développement en versant une contribution annuelle destinée à couvrir les dépenses locales des bureaux de pays, et a récemment augmenté de manière considérable le montant de cette contribution.

44. Toutefois, les États Membres devraient se garder de préjuger de l'issue des débats portant sur le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, qui sont toujours en cours. En particulier, lors des échanges sur la question examinée à la partie en cours de la reprise de la session, il convient de garder à l'esprit que tout effort budgétaire supplémentaire de la part des États Membres doit résulter de décisions politiques, et celles-ci n'ont pas encore été prises. Ces décisions devront être examinées avec soin, car elles alourdiront le fardeau des quotes-parts, non seulement pour les pays dont les contributions représentent une part plus importante du budget, mais aussi pour les pays en développement qui, dans bien des cas, éprouvent déjà de grandes difficultés à honorer leurs engagements financiers actuels. Par conséquent, nonobstant le rôle inestimable que joue le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, un long dialogue est nécessaire pour parvenir à un consensus sur la question. L'Uruguay est donc inquiet que le rapport correspondant du Comité consultatif ne paraisse pas avant le 21 mars 2024.

45. **M. Lu** (États-Unis d'Amérique) dit que la résolution 77/278 de l'Assemblée générale, qui contient

des mesures visant à aider l'Organisation à moderniser ses effectifs et à renforcer l'application du principe de responsabilité, représente une réalisation importante, même si beaucoup reste à faire. À la partie en cours de la reprise de la session, la Commission examinera les points suivants : les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies en vue de les rationaliser, de les actualiser et de les simplifier ; les propositions visant à éliminer les obstacles injustes auxquels se heurtent les agents des services généraux qui souhaitent accéder à la catégorie des administrateurs ; les modifications à apporter aux mesures disciplinaires afin de renforcer l'application du principe de responsabilité ; des propositions portant sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement ; l'Institution indépendante chargée de la question des personnes disparues en République arabe syrienne. En outre, la Commission examinera la mise en place d'un mécanisme approprié pour le détachement de militaires et de policiers en service actif. Compte tenu de l'importance des compétences spécialisées de ce personnel, il faudrait s'efforcer de faire respecter les principes de la Charte et de permettre à tous les États Membres de participer pleinement et régulièrement à ce détachement.

46. Le Comité s'appuiera également sur les progrès réalisés à la soixante-dix-septième session pour veiller à ce que l'Organisation dispose d'un personnel diversifié et largement représentatif, conformément à la Charte. À cet égard, les États-Unis se réjouissent de voir que 15 pays sont entrés dans la fourchette souhaitable pour ce qui est de la représentation aux emplois soumis à la répartition géographique, ce qui démontre les progrès accomplis par le système des Nations Unies concernant ces emplois et le système des fourchettes souhaitables.

47. Les États-Unis versent la plus grande part des contributions volontaires reçues par le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et mesurent toute l'importance du rôle de coordination qui est le sien. Toutefois, la proposition consistant à imputer au budget ordinaire la part du financement de ce système qui est actuellement couverte par des contributions volontaires est l'un des transferts entre sources de financement les plus importants de mémoire récente. La Commission devrait examiner cette proposition avec soin, en mettant l'accent sur la transparence et l'application du principe de responsabilité. La délégation des États-Unis espère que la prolongation de la partie en cours de la reprise de la session, qui l'a portée à cinq semaines, permettra d'améliorer l'efficacité des travaux et de réduire le nombre de points de l'ordre du jour reportés. Si ces objectifs ne sont pas

atteints, la Commission devrait envisager de revenir à une session de quatre semaines.

48. **Le Président** dit qu'il considère que la Commission souhaite approuver le projet de programme de travail, étant entendu qu'il sera examiné et modifié, si nécessaire, durant la première partie de la reprise de la session.

49. *Il en est ainsi décidé.*

Point 141 de l'ordre du jour : Corps commun d'inspection (A/78/34, A/78/695, A/78/695/Add.1 et A/78/731 ; JIU/REP/2023/4)

Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*) (A/78/569, A/78/569/Add.1, A/78/602, A/78/603, A/78/603/Corr.1, A/78/604, A/78/745, A/78/745/Add.1, A/78/756, A/78/759 et A/78/762)

50. **M^{me} Fernández Opazo** (Présidente du Corps commun d'inspection), présentant le rapport du CCI pour 2023 et le programme de travail pour 2024 (A/78/34), dit que le plan de travail du CCI pour l'année 2023 comprenait un certain nombre d'examens reportés de 2022, ainsi que trois nouveaux examens inclus dans son programme de travail pour 2023. En outre, le CCI a procédé à un examen sur la gouvernance et la supervision des Conseils d'administration du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, à la demande de ces conseils d'administration et grâce à des fonds supplémentaires fournis par les organisations participantes concernées.

51. Le Corps commun d'inspection a considérablement réduit son arriéré d'examens reportés. Au total, il a publié 10 produits en 2023 : 6 examens menés dans l'ensemble du système, 2 examens de la gestion et de l'administration de telle ou telle organisation, un examen de portée limitée et une lettre de recommandations. Le CCI a retenu cinq examens pour son programme de travail de 2024, à savoir quatre examens portant sur l'ensemble du système et un examen d'une seule entité. Avant d'arrêter ce programme de travail, le CCI a, comme à l'accoutumée, consulté les organisations participantes ainsi que les organes de contrôle et de coordination afin de s'assurer que les thèmes des examens étaient jugés pertinents et prioritaires par tous les organismes du système des Nations Unies et qu'ils correspondaient aux quatre domaines thématiques de son cadre stratégique pour la période 2020-2029. Outre son programme de travail, il

s'attachera à mettre en œuvre les recommandations issues de l'auto-évaluation qu'il a menée en 2022. Il procédera également à une évaluation à mi-parcours de son cadre stratégique pour la période 2020-2029 et rendra compte des résultats de cette évaluation en 2024, comme l'a demandé l'Assemblée générale.

52. Le Bureau de l'informatique et des communications a recensé des failles en matière de cybersécurité dans le système en ligne que le Corps commun d'inspection utilise pour suivre l'état de l'acceptation et de l'application des recommandations, et a proposé des mesures correctives pour remédier aux risques connexes, qui figurent parmi les risques opérationnels les plus importants auxquels le CCI doit faire face. Les mesures proposées pourraient nécessiter l'arrêt et la mise hors ligne du système. Le CCI a tenté en vain, ces deux dernières années, d'obtenir des fonds extrabudgétaires pour remplacer ce système obsolète. Par conséquent, compte tenu de l'urgence de la question, le CCI demande à présent à l'Assemblée générale de suivre le précédent qu'elle a établi dans sa résolution 65/270, dans laquelle elle avait encouragé les organisations participantes à contribuer au remplacement du système dans le cadre de leurs accords existants de partage des coûts.

53. **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 2023 (A/78/731), indique que, conformément au Statut du Corps commun, le Secrétaire général, agissant en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), apporte un appui au Corps commun, principalement dans l'établissement de rapports concernant plusieurs entités. En 2023, les secrétariats du CCS et du Corps commun ont travaillé ensemble et engagé un dialogue sur la 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 ces questions soient établis sans heurts. Le Secrétaire général, agissant 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 2023, à la suite d'une démission. Le Secrétaire général est déterminé à maintenir une collaboration étroite avec le Corps commun et encourage toutes les entités à répondre rapidement à ses demandes.

54. **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/78/569), dit que le rapport offre une vue d'ensemble du personnel du Secrétariat du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, y compris les données démographiques, les mouvements de personnel, les prévisions concernant les départs à la retraite et le personnel soumis au système des fourchettes souhaitables. Comparé aux précédents, le rapport présente des améliorations, notamment une analyse et des données supplémentaires qui visent à répondre aux mandats définis dans la résolution 77/278 de l'Assemblée générale et aux recommandations formulées par le Comité consultatif. Cette analyse et ces données portent sur des questions telles que le nombre de mouvements de postes soumis au principe de la répartition géographique qui seraient nécessaires pour que chaque État Membre rentre dans la fourchette souhaitable ; les progrès réalisés en matière de répartition géographique équitable et de parité des genres ; les démissions ; les taux d'occupation de tous les postes de classe P-2 et de rang supérieur.

55. Présentant le rapport du Secrétaire général sur la proposition relative au passage des fonctionnaires du Secrétariat de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs (A/78/569/Add.1), la Sous-Secrétaire générale dit qu'il contient une proposition visant à éliminer les obstacles auxquels se heurtent les agents des services généraux et des catégories apparentées et des classes FS-3 à FS-5 du Service mobile, lorsqu'ils posent leur candidature à des emplois de la catégorie des administrateurs. Cette proposition vise à modifier la résolution 33/143 de l'Assemblée générale de 1978 en tenant compte de la manière dont les pratiques de recrutement ont bénéficié des améliorations structurelles apportées au dispositif de sélection du personnel au cours des 45 dernières années, afin de garantir un traitement juste et équitable de toutes les candidatures et de tirer parti de la possibilité d'examiner tous les dossiers soumis par des personnes qualifiées, conformément à la Charte.

56. La proposition, qui répond aux préoccupations précédemment exprimées par le CCI et reflète les recommandations formulées par le Comité consultatif, est destinée à aligner les pratiques du Secrétariat sur celles des autres organismes des Nations Unies. Plus précisément, elle vise à permettre au personnel remplissant les conditions requises de postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs non soumis au système des fourchettes souhaitables et situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le membre du personnel est affecté, ainsi qu'aux emplois de la classe P-3 et des classes supérieures qui sont soumis au

système des fourchettes souhaitables et qui sont situés dans un lieu d'affectation différent de celui où le fonctionnaire est affecté, dans les cas où ce dernier est ressortissant d'un État Membre non représenté ou sous-représenté au moment où il pose sa candidature. En outre, il est proposé de dissocier le concours de passage de G à P du programme Jeunes administrateurs, qui serait utilisé principalement pour recruter de jeunes administrateurs originaires des États Membres non représentés ou sous-représentés.

57. 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 au 31 décembre 2022 » (A/78/603 et A/78/603/Corr.1), la Sous-Secrétaire générale dit que la structure du rapport a été actualisée, ce qui a permis de faire figurer, dans le corps du rapport, des données et une analyse relatives à la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et, à l'annexe I, un récapitulatif des affaires clôturées dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été appliquées en 2022. On trouvera à l'annexe II du rapport un graphique qui illustre la méthode utilisée par l'Organisation pour déterminer s'il y a eu faute et évaluer la proportionnalité des mesures disciplinaires prises, ce qui permet de mieux comprendre les affaires décrites. En outre, on trouvera en complément du rapport un répertoire des mesures disciplinaires qui contient des informations récapitulatives sur les affaires clôturées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2022, ainsi qu'une description plus détaillée du régime administratif applicable en matière disciplinaire et de la procédure d'établissement des responsabilités suivis par l'Organisation.

58. Présentant le rapport du Secrétaire général sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/78/602), la Sous-Secrétaire générale indique que ce document s'appuie sur les cinq rapports que le Secrétaire général a soumis à l'Assemblée générale sur la question depuis 2013 et qu'il a été publié pour donner suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 75/292, dans laquelle celle-ci a prié le Secrétaire général de mener une évaluation exhaustive de l'incidence concrète, y compris sur les États Membres, des différentes formules et de leurs possibles combinaisons exposées dans le rapport qu'il lui a présenté à sa soixante-quinzième session (A/75/646), et de lui présenter ladite évaluation pour qu'elle l'examine à sa soixante-dix-huitième session. L'une des solutions proposées par le Secrétaire général consistait à déterminer la rémunération ou les prestations versées par les États Membres au personnel détaché et à conclure un accord

qui porterait modification des conditions d'emploi pour éviter tout cumul de rémunérations ou de prestations qui pourraient être versées par les États Membres et par l'Organisation.

59. Présentant la note du Secrétaire général sur le suivi de la présence du personnel (A/78/604), la Sous-Secrétaire générale souligne qu'elle récapitule les dispositions et mécanismes constitutifs du cadre régissant le temps de présence et les congés au Secrétariat conformément à la résolution 77/278, dans laquelle l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général d'aider les supérieurs hiérarchiques à assurer un suivi de la présence du personnel et de veiller à ce que l'Organisation continue d'être attentive aux besoins des États Membres et préserve l'efficacité et l'efficience dans l'exécution de ses tâches, notamment en aidant les organes délibérants à s'acquitter de leurs fonctions et à exécuter leurs décisions.

60. **M. Al Kumaim** (Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/78/745), dit que le Comité consultatif est préoccupé par le nombre important de postes vacants soumis à la répartition géographique, y compris ceux de la classe P-2, et par le nombre de postes soumis à la répartition géographique occupés à titre temporaire par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique ou engagés pour une durée limitée. Entre 2018 et 2022, le nombre d'États Membres surreprésentés est passé de 27 à 31, tandis que le nombre combiné d'États Membres non représentés ou sous-représentés est passé de 61 à 57. En outre, en 2022, seules trois entités avaient pleinement atteint ou dépassé l'objectif fixé dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires en ce qui concerne le recrutement à des postes soumis à la répartition géographique. Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général présentera chaque année des données comparatives complètes sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs de représentation géographique définis dans ces contrats et sur les progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif fixé par le Secrétariat, à savoir réduire le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés en faisant progresser chaque année de 10 % leur taux de représentation. Il compte également que le Secrétaire général mettra à profit à cette fin la récente augmentation du nombre de postes soumis à la répartition géographique.

61. Le Comité consultatif note qu'il n'existe d'objectifs quantifiables que pour le système des fourchettes souhaitables et recommande que

l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de donner des informations sur les mesures qui pourraient être prises pour améliorer la représentation géographique en dehors du champ d'application de ce système, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Dans son rapport (A/78/745), il aborde également d'autres questions relatives à la gestion des ressources humaines, notamment la représentation équilibrée des genres dans les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, les initiatives entreprises pour rajeunir le Secrétariat et la nécessité de recueillir plus systématiquement des données sur les démissions. Il attend avec intérêt de recevoir dans les prochains rapports du Secrétaire général des informations actualisées sur les progrès accomplis sur ces questions et sur bien d'autres.

62. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Proposition relative au passage des fonctionnaires du Secrétariat de la catégorie des services généraux et à la catégorie des administrateurs » (A/78/745/Add.1), le Vice-Président indique que le Comité consultatif prend note des qualifications que possèdent les agents en poste de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées ainsi que de la nécessité d'améliorer les perspectives de carrière de ces agents. Au 31 octobre 2023, sur les 19 210 fonctionnaires remplissant les conditions requises pour passer de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs conformément aux propositions formulées par le Secrétaire général dans son rapport (A/78/569/Add.1), 0,3 % provenaient d'États Membres non représentés, 23,6 % d'États Membres sous-représentés et 75,5 % d'États Membres se situant dans la fourchette souhaitable ou surreprésentés. Le Comité consultatif note, d'après les données qu'il a reçues en réponse à sa demande, qu'il existe des disparités importantes en matière de répartition et de représentation géographiques des États Membres. À cet égard, il estime que certaines des questions soulevées par le CCI au début des années 1970 demeurent pertinentes.

63. Au 31 octobre 2023, l'âge moyen des fonctionnaires des classes G-2 à G-7 était compris entre 45 et 50 ans, et celui des fonctionnaires des classes FS-3 à FS-5 entre 51 et 53 ans. Les propositions futures devraient donc porter sur la question du rajeunissement des effectifs de l'Organisation et la nécessité d'attirer de jeunes talents, en particulier des jeunes originaires d'États Membres sous-représentés ou non représentés. À cet égard, il convient de noter les restrictions imposées en matière de recrutement local pour les candidats potentiels aux postes et emplois d'agent(e) des services généraux et des catégories apparentées.

64. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'examiner plus avant les propositions relatives au passage de G à P dans le contexte des politiques générales de gestion des ressources humaines et du programme de sélection du personnel 2.0 envisagé, en tenant compte de diverses questions, notamment la répartition et la représentation géographiques, l'emploi des termes et le champ d'application prévu de ces propositions, la procédure de recrutement et de sélection, les candidatures internes et externes, et le rajeunissement des effectifs de l'Organisation, et de soumettre une proposition révisée à l'Assemblée, le cas échéant.

65. Présentant le rapport du Comité consultatif sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale (A/78/756), le Vice-Président dit que le Comité consultatif note les mesures prises pour prévenir les fautes et souligne qu'il faut encore s'employer activement à améliorer la communication, la diffusion et l'utilisation de tous les outils disponibles de prévention de ces fautes. Le Comité consultatif souligne également qu'il importe de respecter les principes de transparence, de proportionnalité et de cohérence en matière disciplinaire. À cet égard, le Comité consultatif compte que, conformément à la résolution 77/278 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général continuera d'exposer clairement les critères et les dispositions internes appliqués pour déterminer l'existence d'une faute et les mesures disciplinaires imposées, y compris les circonstances atténuantes ou aggravantes, ainsi que les types de fautes donnant lieu à la cessation de service ou au renvoi. Il convient également d'assurer une plus grande transparence de la conduite des cadres et une application plus rigoureuse du principe de responsabilité.

66. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement » (A/78/762), le Vice-Président indique qu'en réponse à la résolution 75/292 de l'Assemblée générale, l'évaluation exhaustive figurant dans le dernier rapport du Secrétaire général sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/78/602) porte essentiellement sur les quatre formules que le Secrétaire général avait présentées à l'Assemblée générale à sa soixante-quinzième session (A/75/646) afin de remédier aux incompatibilités entre le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et la législation ou les pratiques de certains États Membres concernant les militaires et policiers en service actif qu'ils détachent auprès du Secrétariat. Tout en notant

que la solution proposée repose sur les informations communiquées par les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement, et sous réserve de l'examen et de l'approbation de l'Assemblée générale, le Comité consultatif n'a pas d'objection de principe quant à la mise en œuvre de l'option 4 proposée par le Secrétaire général dans son rapport (A/78/602), qui consiste à déterminer les éléments de rémunération ou les prestations versés par les États Membres au personnel détaché et à conclure un accord qui porterait modification des conditions d'emploi pour éviter tout cumul de rémunérations ou de prestations qui pourraient être versées par les États Membres et par l'ONU

67. Présentant le rapport du Comité consultatif intitulé « Suivi de la présence du personnel » (A/78/759), le Vice-Président dit que le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de faire figurer des informations sur le suivi de la présence du personnel dans le rapport sur l'évaluation de l'espace de travail au Siège de l'Organisation des Nations Unies et dans d'autres rapports pertinents, plutôt que dans un rapport distinct.

68. **M^{me} Cronin** (Corps commun d'inspection), intervenant par visioconférence pour présenter le rapport du CCI sur l'examen des politiques et pratiques des entités des Nations Unies en matière de santé mentale et de bien-être (JIU/REP/2023/4), transmis à l'Assemblée générale par une note du Secrétaire général (A/78/695), dit que cet examen a été réalisé à l'issue de la première phase de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies et qu'il a tenu compte des mesures instaurées par les organismes pendant la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19). Dans le cadre de cet examen, le CCI s'est intéressé aux démarches adoptées par les entités des Nations Unies pour veiller à la santé mentale et au bien-être de leur personnel, ainsi que les stratégies, politiques et pratiques y relative, et évalué les structures et fonctions institutionnelles et les initiatives interinstitutions.

69. Si la pandémie a aggravé la situation, certains signes indiquent que la santé mentale et le bien-être du personnel se détérioraient de façon soutenue bien avant ; on a notamment observé une hausse considérable du recours aux services psychosociaux, une hausse du nombre de jours de congé de maladie pris en raison de problèmes de santé mentale, les résultats préoccupants d'enquêtes menées auprès du personnel et un nombre inquiétant de fonctionnaires percevant des pensions d'invalidité à la suite de diagnostics psychiatriques, prestations qui coûtent au système quelque 44 millions de dollars par an. La Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies a été

approuvée en 2018, et elle offre un cadre que chaque entité doit adapter en fonction de sa situation et de ses modèles opérationnels. Toutefois, depuis son approbation, seules sept entités ont élaboré leur propre stratégie de ce type. Ces stratégies ont permis aux organisations de mettre au point une approche fondée sur des données et des éléments probants pour apporter un appui au personnel en matière de santé mentale et bien-être. Les organes directeurs devraient donc demander des informations actualisées sur l'état d'avancement de leur application. Ces stratégies pourraient également révéler les lacunes qui existent dans les politiques visant à aider le personnel souffrant de problèmes de santé mentale, cerner les obstacles qui entravent l'accès aux services et guider le choix des priorités en matière de formation des cadres.

70. Les ressources psychosociales disponibles dans l'ensemble du système ont augmenté de 83 % depuis 2018. Toutefois, la couverture reste inégale, et est particulièrement faible dans les lieux d'affectation à haut risque. Le Secrétaire général devrait donc étudier les moyens de garantir qu'un praticien ou une praticienne de santé mentale soit engagé(e) dans tout pays où se trouvent des lieux d'affectation des catégories D ou E, et demander au Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination de faire un rapport à ce sujet. Les conclusions de ce rapport devraient ensuite être soumises à l'Assemblée générale pour examen à sa quatre-vingtième session.

71. Les lacunes existant dans la fonction de soutien psychosocial sont également préoccupantes. Certaines d'entre elles avaient été signalées par le Bureau des services de contrôle interne lors de son audit de 2019 sur la gestion du stress traumatique au Secrétariat, mais n'ont pas encore été corrigées. Ces lacunes mettent en péril le bien-être des conseillers sur le terrain et celui du personnel qu'ils soutiennent. En tant qu'entité comptant le plus grand nombre de conseillers dans le système, le Secrétariat devrait remédier à la fragmentation et à l'incohérence de la prestation des services de soutien psychosocial et, à tout le moins, au risque lié à l'absence de supervision adéquate des conseillers.

72. Les recommandations formulées dans le rapport du CCI (JIU/REP/2023/4) ont été examinées à la quarante-sixième session du Comité de haut niveau sur la gestion et prises en compte lors de l'élaboration de la version finale de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies en 2024 et au-delà. Afin d'augmenter le taux d'adoption de la Stratégie et le niveau d'attention accordé aux questions de santé mentale, il convient d'associer une plus grande diversité de parties prenantes à l'exécution de la

Stratégie, et de trouver une solution durable aux problèmes de dotation en personnel et de financement des activités connexes.

73. **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, qui figurent dans la note du Secrétaire général sur la question (A/78/695/Add.1), dit que les organismes des Nations Unies félicitent le CCI pour son rapport opportun et instructif et pour les efforts qu'il déploie pour mieux comprendre la santé mentale et le bien-être psychologique du personnel des Nations Unies. Le rapport comporte un aperçu de questions actuelles, étayées par divers points de mesure, ainsi que des recommandations impérieuses.

74. La méthode utilisée par les Inspectrices a permis de recueillir les vues de différentes parties prenantes et d'obtenir ainsi une vision globale des politiques et pratiques qui existaient en matière de santé mentale et de bien-être, ce qui a été salué. Les entités ont également apprécié l'analyse faite par les Inspectrices des risques psychosociaux sur les lieux de travail des Nations Unies et des incidences qu'ils pouvaient avoir, notamment financières, et ont pris acte de leur démarche intégrative visant à appréhender les risques liés à la santé mentale et au bien-être au niveau des politiques. Depuis la publication du rapport du CCI, les entités ont souscrit à la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies en 2024 et au-delà à la quarante-sixième session du Comité de haut niveau sur la gestion, qui s'est tenue en octobre 2023, confirmant ainsi l'engagement qu'elles avaient pris de créer un environnement de travail inclusif et durable où la santé mentale et le bien-être étaient intégrés dans la culture et les systèmes institutionnels. Elles ont dit qu'elles adhéraient largement aux recommandations proposées, mais ont souligné des difficultés potentielles et des contraintes liées au contexte, notamment des contraintes budgétaires, qu'elles prendraient en considération dans la phase de mise en œuvre.

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

76. **M^{me} Johnson** (représentante du personnel), s'exprimant par visioconférence, tient à rendre hommage aux 158 membres du personnel des Nations Unies qui ont perdu la vie à Gaza, au cours du conflit le plus meurtrier de l'histoire de l'Organisation. Elle est

convaincue que la communauté internationale appuiera l'appel lancé par les syndicats du personnel pour que les fonctionnaires des Nations Unies soient protégés et ne soient jamais pris pour cible dans les conflits armés.

77. Malgré la situation mondiale extrêmement difficile, le personnel a continué de travailler avec acharnement pour s'acquitter des mandats de l'Organisation. Pendant des années, le personnel a réussi à faire plus avec moins, mais il ne peut pas faire plus avec rien. La persistance de la crise de liquidités actuelle empêchera l'exécution d'activités essentielles et, parallèlement, compromettra gravement la santé et le bien-être des fonctionnaires en les obligeant à renoncer à leurs congés et à assumer la charge de travail d'autres collègues, étant donné qu'il est impossible de remplacer les fonctionnaires qui partent ou de recruter de nouveaux fonctionnaires. Il faut trouver une solution durable au problème de liquidités afin que l'Organisation ne reste pas paralysée année après année.

78. L'approbation par le Comité de la proposition qui vise à supprimer le concours de passage de G à P améliorerait considérablement le moral du personnel. En plus de corriger une injustice devenue incompréhensible du fait de la nature du travail moderne, cette approbation améliorerait la diversité géographique, compte tenu de la composition actuelle des agents des services généraux.

79. Une fois que l'Organisation pourra reprendre son fonctionnement normal, la liste d'aptitude pourra être utilisée pour pourvoir efficacement les postes vacants. À cet égard, les syndicats du personnel notent avec un profond regret que le Secrétaire général envisage de limiter la durée d'inscription sur la liste d'aptitude pour toutes les personnes qui y sont actuellement inscrites à quatre ans pour les hommes et six ans pour les femmes, ce qui aurait pour effet d'écarter des milliers de candidats internes et externes qualifiés sans qu'ils aient eu une chance équitable de postuler à des emplois pendant les longues périodes successives de gel de recrutement imposées en raison de la crise des liquidités.

80. L'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est l'un des principes les plus fondamentaux des relations employés-employeur. Par conséquent, les règles en vigueur à l'ONU devraient garantir l'égalité de rémunération entre les candidates ou candidats internes et externes qui postulent aux mêmes emplois et qui ont le même niveau d'éducation et d'expérience. Il n'existe plus de distinction juridique entre les candidatures internes et externes en matière de sélection, et l'on ne devrait pas non plus en faire en ce qui concerne la rémunération.

81. La suspension de certains projets de construction et de rénovation pendant la crise de liquidités pourrait être l'occasion de repenser le passage à un espace de travail dit flexible, car cette modalité revient généralement à entasser plus de membres du personnel dans des espaces plus petits, ce qui entraîne une détérioration des conditions de travail. Les économies attendues de cette nouvelle modalité de travail pourraient s'avérer illusoire, étant donné que celle-ci réduit également la productivité et éloigne les fonctionnaires de leur bureau, les obligeant de fait à télétravailler.

82. L'Organisation pourrait améliorer sensiblement la manière dont elle traite les lanceurs d'alerte. Par exemple, le Secrétaire général a récemment licencié plusieurs gérants de portefeuille qui travaillaient au Bureau de la gestion des investissements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, car ils avaient dénoncé ce que le Bureau des services de contrôle interne a qualifié plus tard d'environnement de travail toxique. Parmi les raisons invoquées pour justifier ces licenciements figurait le fait que ces fonctionnaires avaient parlé à des représentants du personnel, situation qui suscite de graves préoccupations quant à la capacité de l'Organisation à assurer une protection contre les représailles. Le personnel des Nations Unies a besoin de l'appui des États Membres pour garantir le fonctionnement continu de l'Organisation et lui permettre de s'acquitter de ses tâches.

83. **M. Ainomuhisha** (Ouganda), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe sait que les rapports du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines dont la Commission est actuellement saisie sont les premiers à avoir été publiés depuis que l'Assemblée générale a adopté la résolution 77/278. Le Groupe étudiera donc ces rapports afin d'évaluer la façon dont le Secrétariat donne suite aux demandes formulées dans cette résolution.

84. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/78/569), le Groupe note qu'au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, le nombre total de fonctionnaires est passé de 35 762 à 36 791 en raison de facteurs tels que la reprise du recrutement à des postes inscrits au budget ordinaire à la suite de la levée en avril 2021 du gel temporaire des recrutements imposé en 2020 à cause de la crise des liquidités, l'augmentation du nombre d'engagements temporaires pour le service des conférences, et la diminution du nombre de cessations de service. Le Groupe note également que durant la même période, la suspension temporaire du recrutement

a réduit de 67 % les mouvements visant à pourvoir les postes inscrits au budget ordinaire et freiné la réalisation d'une répartition géographique équitable, l'Organisation étant dans l'incapacité de pourvoir les postes vacants. À cet égard, le Secrétaire général devrait prendre des mesures pour atténuer les effets que les solutions adoptées face à la crise de liquidités en cours ont sur le recrutement de personnel dans les secteurs critiques.

85. Le Groupe attache une importance primordiale aux principes de la représentation géographique équitable et de la parité des genres et attend avec intérêt de connaître les mesures pratiques prises par le Secrétaire général pour parvenir à une représentation géographique équitable. Il note les progrès considérables accomplis sur la voie de la parité des genres, mais constate qu'une action complémentaire visant à élargir la représentation géographique fait défaut. Le Secrétaire général devrait redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation géographique équitable au sein du personnel de l'Organisation, particulièrement aux échelons supérieurs, où il y a eu un déséquilibre flagrant ces cinq dernières années, un groupe régional représentant 49 % des fonctionnaires de classe D-1 et de rang supérieur. Il devrait également prêter attention à l'importante contribution que les pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police apportent à l'Organisation.

86. Le Groupe note avec préoccupation que la procédure de sélection et de recrutement qu'utilise l'Organisation présente d'importants écarts, comme l'a souligné le Comité consultatif dans son rapport intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/78/745). Il attend donc avec intérêt un débat approfondi sur les causes de ces écarts afin de les corriger.

87. Le Groupe craint également que la proposition du Secrétaire général concernant le passage des fonctionnaires du Secrétariat de la catégorie des services généraux et à la catégorie des administrateurs ne fasse obstacle à une représentation géographique équitable, étant donné que sur les 19 210 agents des services généraux remplissant les conditions requises, 85,5 % proviennent d'États Membres qui se situent dans la fourchette souhaitable ou sont surreprésentés. Il demandera de plus amples éclaircissements sur cette proposition, ainsi que sur les arguments et les motifs qui la sous-tendent, lors des consultations.

88. En outre, le Groupe est préoccupé par le nombre important de postes soumis à la répartition géographique, y compris ceux de la classe P-2, qui sont vacants, et par le nombre de ceux qui sont

temporairement occupés par des fonctionnaires non soumis à la répartition géographique ou engagés pour une durée limitée. Le Secrétaire général devrait donc veiller à ce que tous les postes soumis au système des fourchettes souhaitables soient pourvus en conséquence et à ce que les postes vacants soient pourvus rapidement, conformément à la résolution 77/278 de l'Assemblée générale. À cet égard, le Groupe s'inquiète également de ce que, ces trois dernières années, le nombre d'États Membres non représentés et sous-représentés ait pratiquement stagné, restant entre 20 et 21 et 37 et 36, respectivement, tandis que le nombre d'États Membres surreprésentés est passé de 27 à 31.

89. Il est également regrettable qu'au 31 décembre 2021, sur les 30 entités qui recrutaient à des postes soumis à la répartition géographique, seules 3 aient atteint ou dépassé l'objectif fixé dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires, qui tendait à ce que 50 % des personnes nommées à ces postes soient des ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Les cadres qui n'atteignent pas cet objectif devraient en rendre compte. Le Groupe attend néanmoins avec intérêt l'examen de l'action menée par le Secrétariat pour promouvoir le rajeunissement de l'Organisation, notamment en mettant en œuvre le programme Jeunes administrateurs.

90. Le Groupe souscrit à l'opinion exprimée par le Comité consultatif dans son rapport sur le suivi de la présence du personnel (A/78/759), selon laquelle les supérieurs hiérarchiques sont responsables et rendent compte de la gestion de la performance et de la productivité des membres du personnel et sont tenus de veiller au respect des obligations professionnelles et à l'obtention des résultats attendus. L'ensemble des supérieurs hiérarchiques et membres du personnel qui bénéficient d'un aménagement de leurs modalités de travail doivent continuer de se mettre à la disposition des États Membres et d'être attentifs à leurs besoins pour y répondre en temps voulu et de manière efficace.

91. **M^{me} Lora-Santos** (Philippines), s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), indique que l'ASEAN salue le travail accompli par le Secrétariat, en particulier l'action qu'il mène pour appliquer le programme de sélection du personnel 2.0, depuis son adoption à la première partie de la reprise de la soixante-dix-septième session. L'ASEAN attend avec intérêt la poursuite des débats sur cette nouvelle méthode de sélection du personnel, y compris sur les plans de mise en œuvre et les calendriers, et sur les ressources supplémentaires qui pourraient être nécessaires. Elle prend également note des informations actualisées sur les effectifs du Secrétariat présentées dans le rapport du Secrétaire

général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/78/569).

92. Il convient que le Secrétariat dispose d'un personnel diversifié qui englobe une grande variété de points de vue. L'ASEAN se félicite donc du renforcement de la diversité des effectifs du Secrétariat, qui améliorera l'efficacité de l'Organisation, et souhaite voir de nouvelles avancées dans ce sens. En particulier, l'Association appuie pleinement les initiatives visant à assurer une représentation géographique équitable au sein du personnel des Nations Unies, notamment en augmentant le nombre de fonctionnaires originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Elle salue également l'action menée par le Secrétaire général pour améliorer la parité des genres à tous les niveaux, au Siège et sur le terrain.

93. L'ASEAN souhaite obtenir des informations actualisées sur les efforts déployés pour rajeunir l'Organisation et encourage les initiatives visant à promouvoir une culture de la mobilité du personnel et à accélérer le processus de mobilité au Secrétariat. La gestion prévisionnelle des besoins en personnel dans l'Organisation pourrait contribuer à remédier efficacement aux problèmes actuels et futurs à tous les stades du recrutement et pendant toute la durée de l'emploi du personnel.

94. L'ASEAN prend note de la proposition du Secrétaire général concernant le passage des fonctionnaires du Secrétariat de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs, y compris l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les agents des services généraux et catégories apparentées et des classes FS-3 à FS-5 du Service mobile qui souhaitent postuler à des emplois de la catégorie des administrateurs. Elle attend avec intérêt l'examen de cette proposition, notamment en ce qui concerne le programme Jeunes administrateurs. Un vivier de compétences élargi renforcerait les initiatives du Secrétariat visant à améliorer la représentation géographique et à promouvoir la parité des genres.

95. En ce qui concerne les modifications du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies qui sont présentées dans le rapport du Secrétaire général sur la question (A/78/177), l'ASEAN est favorable à un cadre simplifié et rationalisé de gestion des ressources humaines qui pourrait sensiblement contribuer à accroître l'efficacité et l'efficience de l'Organisation et de son personnel dans l'exécution des mandats qui leur sont confiés. Compte tenu de l'importance cruciale que revêt la communication des informations sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines, elle se

félicite de la création du portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'ONU (United Nations Secretariat Workforce Portal), qui vise à fournir aux États Membres des renseignements actualisés sur les aspects opérationnels de l'Organisation.

96. L'ASEAN prend note de l'action que mène le Secrétariat pour favoriser dans l'Organisation l'instauration d'un climat dans lequel règnent le respect de la déontologie et du principe de responsabilité, l'intégrité et la transparence, notamment en prenant des mesures de protection contre les représailles et de prévention de celles-ci. L'application du principe de responsabilité est particulièrement cruciale. L'ASEAN se félicite de l'approche centrée sur les victimes adoptée par l'Organisation à l'égard des fautes, en particulier en cas de harcèlement sexuel ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles, actes à l'égard desquels il faut appliquer une politique de tolérance zéro afin d'insuffler la confiance dans le système des Nations Unies et d'amener les responsables à répondre de leurs actes. À cet égard, elle prend note des informations figurant dans le rapport du Secrétaire général sur la question (A/78/603) concernant les progrès accomplis dans le traitement des affaires disciplinaires, notamment celles qui ont été clôturées et ont donné lieu à l'application de mesures disciplinaires ou à l'amélioration de la gestion des affaires. Elle appuie l'élaboration d'un cadre administratif applicable en matière disciplinaire qui comprendrait une analyse des affaires introduites et une procédure de traitement de ces affaires.

97. **M. Alnasr** (Qatar), 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 revêt une importance particulière pour le Qatar et les autres États membres du Conseil. Les ressources humaines constituent l'atout le plus précieux de l'ONU. De nombreux fonctionnaires ont sacrifié leur vie au service de l'Organisation. En particulier, plusieurs membres du personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) ont perdu la vie depuis le début du conflit à Gaza. Le Conseil appuie l'UNRWA et condamne avec la plus grande fermeté l'augmentation du nombre de décès parmi les membres du personnel de l'Organisation à Gaza. Il est essentiel de protéger tout le personnel humanitaire, conformément au droit international humanitaire.

98. Le Conseil se félicite des efforts déployés par le Secrétaire général pour réformer la gestion et les ressources humaines, conformément aux Articles 97 et 101 de la Charte, afin de promouvoir un recrutement efficace, équitable et souple et de faire en sorte que le

personnel du Secrétariat soit diversifié. Il est profondément préoccupé par la composition démographique du Secrétariat, telle qu'elle ressort du rapport du Secrétaire général sur la question (A/78/569), soumis en application de la résolution 77/278 de l'Assemblée générale. Les États membres du Conseil ne sont pas représentés ou sont sous-représentés depuis une dizaine d'années. Cette situation ne tient pas seulement au nombre ou à la nature des postes soumis à la répartition géographique, mais aussi à un déséquilibre structurel en matière de sensibilisation et de recrutement. Il faut donc prendre des mesures rapides et efficaces pour appliquer les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Le Conseil appuie toutes les initiatives de réforme de l'ONU, en particulier la stratégie globale de gestion des ressources humaines, qui permettront de restructurer cette gestion et, par là même, rendre l'Organisation plus souple et plus efficace et faciliter le travail des membres du personnel, dont beaucoup opèrent dans des conditions difficiles.

99. **M^{me} Minale** (Éthiopie), s'exprimant au nom du Groupe des États d'Afrique, déclare que le Groupe rend hommage aux membres du personnel qui ont perdu la vie durant l'année écoulée alors qu'ils étaient au service des Nations Unies.

100. Le Groupe remercie le Secrétaire général des rapports qu'il a publiés en application de la résolution 77/278 de l'Assemblée générale. Les ressources humaines sont un atout inestimable de l'Organisation. À cet égard, il est nécessaire de mener une action continue et une réforme organisationnelle pour faire en sorte que le personnel de l'ONU incarne les principes de compétence, d'intégrité et de représentation équitable des États Membres. Durant la partie en cours de la reprise de la session, le Groupe accordera une attention particulière à la représentation géographique équitable au sein du personnel. Au total, 36 des 54 États membres du Groupe sont sous-représentés ou non représentés, ou se situent dans la fourchette souhaitable. Il faut donc redoubler d'efforts pour assurer une représentation géographique équitable. Le système des fourchettes souhaitables est censé être une solution de compromis, mais cela ne doit pas servir de prétexte pour saper la représentation équitable des États Membres ou entraver le recrutement de candidats provenant d'États Membres qui comptent peu de ressortissants parmi le personnel, mais qui sont néanmoins considérés comme surreprésentés. En outre, conformément à la résolution 77/278, dans laquelle l'Assemblée générale a noté qu'il n'existait pas de politique de recrutement distincte pour les postes financés au moyen des ressources extrabudgétaires et pour les postes financés au moyen des contributions statutaires, il faut redoubler d'efforts

pour faire en sorte que le nombre de fonctionnaires occupant des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires ou des postes inscrits au budget ordinaire reflète la composition géographique et nationale des États Membres de l'ONU.

101. Le Groupe appuie la stratégie du Secrétaire général visant à ce que les femmes participent, sur un pied d'égalité, à l'action de l'ONU, y compris à des postes de haut niveau. Il se félicite des mesures prises pour porter le pourcentage de femmes fonctionnaires à son niveau actuel, mais estime qu'il faudrait accroître la participation des femmes originaires de pays en développement. Le Secrétariat devrait adopter une approche équilibrée et adaptée au contexte pour répondre aux besoins en personnel des différents bureaux tout en veillant à assurer la parité des genres.

102. Le Groupe prend note des modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et qui figurent dans le rapport du Secrétaire général sur la question (A/78/177). Le Statut et le Règlement du personnel doivent être mis à jour en fonction de la situation actuelle et de l'évolution de la politique de l'Organisation, mais les propositions de modifications ne devraient pas pour autant introduire des valeurs sociales controversées sur lesquelles il n'existe pas de consensus entre les États Membres.

103. Le Groupe prend note de la proposition du Secrétaire général concernant le passage des fonctionnaires du Secrétariat de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs, ainsi que des modifications apportées à cette proposition depuis qu'elle a été examinée par l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session. Il est nécessaire de supprimer les obstacles administratifs auxquels se heurtent les agents des services généraux et du Service mobile qui souhaitent postuler à des postes de la catégorie des administrateurs, mais une telle évolution n'est bénéfique que dans la mesure où elle aide l'Organisation à surmonter les difficultés actuelles, telles que l'absence de représentation géographique équitable. En outre, l'importance de la proposition du Secrétaire général dépend de l'efficacité avec laquelle l'Organisation offre actuellement des perspectives de carrière aux agents des services généraux et du Service mobile. Le Groupe réaffirme donc les vues qu'il avait exprimées sur la question aux soixante-et-onzième et soixante-treizième sessions de l'Assemblée générale (voir A/C.5/71/SR.10 et A/C.5/73/SR.15). Plus précisément, la proposition relative au passage du personnel du Secrétariat de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs devrait être accompagnée d'orientations générales et d'une

structure de gouvernance de base, approuvées par l'Assemblée générale, afin que ses coûts et ses avantages puissent être analysés et que son incidence puisse être évaluée de manière complète et transparente. Le Groupe examinera le bien-fondé de la proposition sur la base, entre autres, de ces considérations.

104. Le Groupe estime que l'ONU doit constituer et conserver un personnel de plus en plus mobile et orienté vers le terrain, rappelant que, dans sa résolution 77/278, l'Assemblée générale a souligné qu'il était urgent de promouvoir une culture de la mobilité du personnel et d'accélérer le processus de mobilité dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier les mouvements entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège. À cet égard, il craint que l'instruction administrative sur la mobilité (ST/AI/2023/3), qui rend celle-ci obligatoire pour les fonctionnaires recrutés après octobre 2023, ne conduise à un déséquilibre dans la répartition du personnel et à un déploiement insuffisant de personnes expérimentées dans les bureaux hors Siège. Cette instruction administrative devrait être réexaminée, compte tenu du fait que tous les fonctionnaires sont également tenus et ont tous le droit d'être déployés et de travailler dans tous les lieux d'affectation qui ont besoin de leur savoir-faire, quel que soit leur niveau d'ancienneté. Comme l'Assemblée générale a pour rôle, conformément à sa résolution 77/278, de donner des orientations sur le dispositif de mobilité, le Groupe attend avec intérêt de recevoir de plus amples informations sur la teneur et l'application de l'instruction administrative.

105. La durée actuelle de la procédure de recrutement dépasse de loin l'objectif de 120 jours fixé par l'Assemblée générale. Il existe également un écart important entre les groupes régionaux en ce qui concerne la proportion de candidatures et le nombre de candidats recrutés, écart qui tient aux critères de sélection et à la représentation géographique dans les groupes de sélection, dans les organes de contrôle, parmi les responsables des postes à pourvoir et sur les listes d'aptitude, ainsi qu'à des préjugés systémiques en faveur ou en défaveur de certains candidats. Il convient de s'attaquer sérieusement à ce problème et de veiller à ce que le dispositif de sélection du personnel soit dûment appliqué.

106. Le Groupe attend avec intérêt de se pencher sur les mesures prises pour donner suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 78/253 où elle a prié le Secrétaire général d'examiner les politiques, règles et procédures relatives au recrutement, à la promotion et à d'autres aspects de la gestion des ressources humaines de l'Organisation et de proposer des mesures visant à prévenir et à combattre les préjugés raciaux, y compris pour les postes de

directeur et de fonctionnaire de rang supérieur du Secrétariat. En outre, la Conseillère spéciale pour l'éradication du racisme sur le lieu de travail et le Bureau des Nations Unies pour la jeunesse donnent à l'Organisation les moyens institutionnels de lutter contre le racisme systémique et de promouvoir le rajeunissement du personnel.

107. **M^{me} Schmied** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, dit que le personnel est le pilier de cette Organisation, et que c'est grâce au travail quotidien qu'il fournit que celle-ci est en mesure de s'acquitter de ses mandats. Par conséquent, une gestion efficace et responsable de ses ressources humaines est plus que nécessaire pour que le système des Nations Unies soit moderne, performant et durable.

108. L'adoption de la résolution [77/278](#) de l'Assemblée générale a montré que la Commission était capable de parvenir à un consensus sur la gestion des ressources humaines. La Commission doit donc y parvenir durant la partie en cours de la reprise de la session. Même si les rapports sur la gestion des ressources humaines qui lui ont été soumis se basent sur des données datant de 2022, les tableaux de bord en ligne sur les questions relatives à la gestion des ressources humaines permettent déjà d'identifier les premiers effets positifs des décisions prises à la soixante-dix-septième session.

109. La Suisse et le Liechtenstein se félicitent des efforts déployés par le Secrétaire général pour renforcer la gestion des ressources humaines dans l'Organisation, notamment par l'adaptation des différentes règles et règlements, et se réjouissent de la présentation future de la nouvelle stratégie globale pour les ressources humaines. Une gestion plus agile, diverse et responsable est la base qui permet la mise en œuvre des mandats. Dans ce contexte, les deux délégations tiennent beaucoup à ce que le statut et les conditions d'emploi de l'Ombudsman et des experts qui travaillent actuellement comme consultants en matière de sanctions soient revus.

110. Des efforts restent à fournir afin de rajeunir le personnel des Nations Unies. Pour garantir la durabilité de l'Organisation, l'ONU doit se doter d'un personnel qui soit en mesure de répondre aux besoins des générations futures. Les schémas de démission des jeunes femmes de niveaux P-2 et P-3 semblent particulièrement frappants et une meilleure prise en charge par des entretiens de sortie en général est nécessaire.

111. La mobilité du personnel ainsi que les possibilités de développement en matière de carrière sont primordiales pour doter l'ONU d'un personnel qualifié et polyvalent. Les deux délégations saluent la

proposition visant à ouvrir les possibilités pour les agents des services généraux de postuler à des postes de la catégorie des administrateurs, car la réduction des barrières sera importante pour la motivation des personnes concernées. Il est crucial qu'une telle proposition évite de créer de nouvelles barrières artificielles et vise à garantir un développement de carrière attrayant pour l'ensemble des agents des services généraux.

112. En ce qui concerne les mesures disciplinaires, la Suisse et le Liechtenstein saluent les efforts accomplis par le Secrétaire général afin d'élargir la participation des entités des Nations Unies à l'utilisation du système ClearCheck, et la possibilité d'en étendre le champ d'application. Ceci étant dit, l'Organisation ne peut être un employeur de qualité et attractif que si elle est en mesure de payer les salaires et de recruter les meilleures personnes. Pendant la crise actuelle de liquidités, il est de la responsabilité des États Membres de faire leur part à cet égard.

113. **M. Laputin** (Fédération de Russie) dit que la résolution [77/278](#) de l'Assemblée générale a entraîné de nombreux résultats positifs, en particulier l'augmentation du nombre de postes soumis à la répartition géographique. Plus de 5 000 postes sont désormais soumis au principe de la représentation géographique équitable, conformément aux nombreuses instructions de l'Assemblée générale et aux recommandations formulées par le Comité consultatif et approuvées par les États Membres. Comme il ressort des rapports du Secrétaire général sur la question et des observations raisonnables faites par le Comité consultatif, le nombre d'États sous-représentés, non représentés et surreprésentés n'a pas diminué. Au contraire, le nombre de pays surreprésentés est passé de 27 à 31. Il est regrettable que des fonctionnaires originaires des États d'Europe occidentale et autres États occupent depuis longtemps des postes de classe P-5 ou de rang supérieur. Qui plus est, le Secrétariat ne propose aucune nouvelle solution pour remédier à cette situation.

114. En ce qui concerne la question de l'égalité des genres, une initiative de plus est proposée. La Commission doit maintenant examiner les modifications du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies qui visent à y introduire un langage inclusif et qui figurent dans le rapport du Secrétaire général sur la question ([A/78/177](#)). À l'évidence, ces modifications dépassent le cadre du système binaire des genres dans le contexte de la gestion des ressources humaines, même si les débats de fond sur la notion de genre ne relèvent pas de la compétence de la Commission. La Fédération de Russie remercie le

Bureau des ressources humaines de l'action qu'il mène chaque année pour assurer une coordination avec les États Membres avant la première partie de la reprise de la session. Lors de la réunion de coordination tenue avant la partie en cours de la reprise de la session, il a été expliqué aux États Membres que les modifications proposées relevaient de la forme et non du fond. Toutefois, ces modifications portent atteinte au principe du multilinguisme, car, comme elles ont été rédigées en anglais, elles ne peuvent être rendues sur un pied d'égalité dans toutes les autres langues officielles. La Fédération de Russie s'oppose donc à leur adoption.

115. La Fédération de Russie note avec regret que le Secrétaire général n'a pas appliqué la résolution 75/292 de l'Assemblée générale relative aux militaires et aux policiers en service actif détachés par leur gouvernement et qu'il n'a pas fourni, dans son rapport sur la question (A/78/602), d'informations sur les mesures prises pour régler les problèmes qui échappent au contrôle de ces personnes et empêchent qu'elles prennent leurs fonctions en temps voulu. Elle examinera toutes les propositions qui figurent dans ce rapport en tenant compte du fait que le Secrétariat n'a pas respecté la volonté des États Membres telle qu'elle est exprimée dans la résolution 75/292 de l'Assemblée générale. Elle a déjà demandé que le rapport concerné soit publié à nouveau et attend une réponse.

116. Compte tenu de l'expérience des années précédentes, la Fédération de Russie n'a pas accueilli favorablement le regroupement thématique des rapports relatifs à la gestion des ressources humaines. Lors de la première partie de la reprise de la soixante-dix-septième session, la Commission avait obtenu des résultats positifs dès qu'elle avait commencé à examiner ensemble toutes les questions pertinentes. Il est particulièrement inopportun d'examiner le rapport du Secrétaire général sur les militaires et policiers en service actif détachés par leur gouvernement (A/78/602) en conjonction avec son rapport sur les modifications du Statut et du Règlement du personnel (A/78/177). La Fédération de Russie est néanmoins disposée à être constructive et à suivre la démarche proposée par le Bureau en ce qui concerne le point de l'ordre du jour relatif à la gestion des ressources humaines. Toutefois, il conviendrait de consulter les États Membres sur ces questions à l'avenir.

117. **M. Gadouri** (Algérie) dit que, depuis son entrée en fonctions, le Secrétaire général s'est engagé à mettre en œuvre des réformes globales pour rendre l'ONU plus diversifiée, plus transparente et plus représentative de ses États Membres. Depuis lors, la politique relative au personnel a été placée au centre des objectifs généraux de l'Organisation, malgré les revers et les difficultés. À

cet égard, l'Algérie souhaite rendre hommage aux membres du personnel des Nations Unies, en particulier à ceux de l'UNRWA, qui travaillent sans relâche, parfois au prix de leur vie, afin d'apporter aide et appui aux victimes de la tragédie humanitaire qui se déroule à Gaza. Le travail et le dévouement du personnel de l'Office apportent une lueur d'espoir aux centaines de milliers de civils innocents qui vivent des heures sombres à Gaza.

118. La délégation algérienne note avec satisfaction les progrès accomplis en 2022 en ce qui concerne la parité des genres, comme en témoigne l'augmentation de la représentation des femmes aux postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et aux postes soumis à la répartition géographique. Toutefois, il faut redoubler d'efforts pour parvenir à une représentation géographique équitable et équilibrée. Plus précisément, le nombre de postes soumis au système des fourchettes souhaitables devrait être augmenté pour inclure tous les postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur inscrits au budget ordinaire, y compris les postes des missions politiques spéciales et des opérations de maintien de la paix. En outre, il faut veiller à ce que l'application des politiques de réduction des effectifs n'exacerbe pas le déséquilibre actuel de la représentation géographique au Secrétariat.

119. L'ONU devrait se doter d'un système de recrutement plus équitable, transparent et fondé sur le mérite qui lui permette d'atteindre les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, tout en facilitant le recrutement du personnel sur une base géographique aussi large que possible. En ce qui concerne les questions disciplinaires, il convient de féliciter le Secrétariat de l'action menée pour lutter contre toutes les formes de faute professionnelle, y compris les atteintes sexuelles et la corruption, et pour promouvoir un environnement de travail sûr et sain pour tous.

Point 142 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (suite) (A/78/600 et A/78/757)

120. **M^{me} Lopez** (Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Données sur le coût de l'ensemble des prestations proposées par les organisations appliquant le régime commun » (A/78/600), dit qu'il fait suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 76/240, dans laquelle elle a prié le Secrétaire général de communiquer chaque année aux États Membres, à compter de la soixante-dix-huitième session, des données exhaustives sur le coût des prestations

proposées dans le système à toutes les catégories de personnel, y compris pour chacun des éléments de l'ensemble des prestations. Afin de donner suite à cette demande, le Réseau ressources humaines du CCS a établi, en appui au Secrétariat, une liste des catégories et des sous-catégories d'éléments de la rémunération et un modèle aux fins de la collecte des données sur la base de ces catégories et sous-catégories. Le Réseau ressources humaines a communiqué la liste et le modèle aux organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, et leur a demandé d'y indiquer les données concernant les dépenses engagées en 2022.

121. Étant donné que 2022 était la première année pour laquelle de telles données ont été recueillies et compilées pour toutes les organisations appliquant le régime commun, plusieurs problèmes liés à des divergences dans les méthodes de communication et d'enregistrement des données sont apparus. En raison de ces divergences, les données n'ont pas pu être présentées pour chaque élément de la rémunération, mais sous forme agrégée.

122. **M. Al Kumaim** (Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport correspondant du Comité consultatif ([A/78/757](#)), souligne que le Comité consultatif note que les données agrégées figurant dans le rapport du Secrétaire général ne présentent qu'un intérêt analytique et statistique limité et recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général, agissant en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination, de s'employer à harmoniser les définitions et les normes relatives à la communication de l'information qui sont utilisées dans les organisations appliquant le régime commun afin d'en améliorer la cohérence et de renforcer la planification budgétaire, la transparence et la responsabilité à l'égard des États Membres et des donateurs.

123. Lorsqu'il recueille des données sur le coût de l'ensemble des prestations proposées par les organisations appliquant le régime commun, le Secrétariat devrait, dans la mesure du possible, coordonner son action avec celle de la Commission de la fonction publique internationale, qui a également été invitée, dans la résolution [76/240](#) de l'Assemblée générale, à procéder à une évaluation et à une étude approfondies de cet ensemble de prestations. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.

La séance est levée à 12 h 30.