



# Assemblée générale

Soixante-sixième session

Documents officiels

Distr. générale  
15 février 2012  
Français  
Original : anglais

---

## Cinquième Commission

### Compte rendu analytique de la 9<sup>e</sup> séance

Tenue au Siège, à New York, le lundi 17 octobre 2011, à 10 heures

*Président* : M. Tommo Monthe . . . . . (Cameroun)

*Puis* : M. Ballantyne (Vice-Président) . . . . . (Nouvelle-Zélande)

*Président du Comité consultatif pour les questions*

*administratives et budgétaires* : M. Kelapile

## Sommaire

Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

11-54106X (F)



Merci de recycler 

*La séance est ouverte à 10 h 5.*

**Point 139 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines** (A/66/98, A/66/135, A/66/319 et Corr.1, A/66/347, A/66/355 et Add.1 et A/66/511 et Corr.1)

1. **M<sup>me</sup> de Miranda** (Chef du Service des politiques en matière de ressources humaines) présente les rapports du Secrétaire général sur le conflit d'intérêts personnel (A/66/98), la pratique suivie en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/66/135) et la composition du Secrétariat (A/66/347).

2. Faisant suite à la résolution 65/247 de l'Assemblée générale, le rapport sur le conflit d'intérêts personnel (A/66/98) contient un exposé détaillé sur les principaux types de conflits d'intérêts auxquels peuvent avoir à faire face les fonctionnaires de l'Organisation et les dispositions réglementaires adoptées pour maîtriser les différentes situations qui peuvent se présenter : conflits d'ordre général ou financier; conflits résultant de l'acceptation de dons, de distinctions honorifiques, de prix, de faveurs ou de rémunérations; conflits résultant de l'exercice d'une profession ou d'un emploi en dehors de l'Organisation et d'activités extérieures; et conflits résultant de relations personnelles. Il présente les conséquences juridiques éventuelles des conflits d'intérêts, les procédures disciplinaires qui peuvent être engagées si un conflit n'a pas été signalé par les voies appropriées, et les restrictions applicables après la cessation de service lorsqu'un fonctionnaire a occupé des fonctions particulièrement sensibles comme celles liées aux achats. Enfin, le rapport décrit la démarche suivie par l'Administration pour résoudre et prévenir les conflits d'intérêts : institution d'un solide cadre réglementaire, constatation et examen des conflits d'intérêts réels ou potentiels et recherche des solutions les plus adaptées. Un fonctionnaire qui n'accepte pas les solutions recommandées ou imposées peut, en dernier ressort, faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires.

3. L'Organisation étant fréquemment invitée à donner des avis ou des renseignements sur des conflits d'intérêts réels ou potentiels, le Secrétaire général garde constamment à l'étude les mécanismes en vigueur pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins, lesquels évoluent constamment; il s'attache aussi à faire en sorte que les fonctionnaires agissent en toutes circonstances de manière impartiale et conforme à leur

statut de fonctionnaires internationaux. À ce propos, il est rappelé à la Commission qu'au paragraphe 75 de sa résolution 65/247, l'Assemblée générale a décidé de reporter à sa soixante-sixième session l'examen de la proposition consistant à modifier l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel régissant les conflits d'intérêts, présentée par le Secrétaire général dans son rapport sur les modifications à apporter au Statut du personnel.

4. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux établi pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011 (A/66/135) présente les textes et les procédures applicables en matière disciplinaire, les principales caractéristiques des fautes professionnelles ou délictueuses avérées, les mesures disciplinaires prises dans chaque cas et la réaction des fonctionnaires incriminés (saisine ou non du Tribunal de contentieux administratif des Nations Unies), enfin les mesures prises par le Secrétaire général à la suite d'allégations crédibles accusant d'infraction un fonctionnaire ou un expert des Nations Unies en mission.

5. Enfin, le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/66/347) présente une analyse démographique de la composition du personnel du Secrétariat du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011. Pendant la période considérée, le Bureau de la gestion des ressources humaines a lancé la première version d'un outil en ligne de communication de l'information dénommé HR Insight, qui permet aux missions permanentes de télécharger des rapports sur la composition démographique du personnel, y compris sur les fourchettes optimales. Cet outil exploite l'entrepôt de données du Bureau et récupère de l'information dans d'autres systèmes de gestion des ressources humaines, dont le système intégré de gestion (SIG) et Nucleus.

6. **M<sup>me</sup> Dubinsky** (Directrice du Bureau de la déontologie), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/66/319 et Corr.1), dit que pendant la période considérée, le nombre de demandes adressées au Bureau de la déontologie a connu une progression sans précédent (78 %), les consultations concernant d'éventuels conflits d'intérêts, la protection contre les représailles, la conduite à tenir dans le cadre d'activités d'achat, l'examen des politiques en vigueur, ainsi que la communication et la formation. Cette augmentation,

qui a contribué à réduire le risque de comportements répréhensibles susceptibles de ternir la réputation de l'Organisation, a été obtenue grâce une nouvelle campagne très active de sensibilisation du personnel, comportant nombre de visites sur le terrain et de séances d'information organisées à l'intention de divers bureaux des Nations Unies.

7. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a progressé dans la mise en œuvre de la politique de l'Organisation visant à protéger de représailles. Des mesures provisoires ont été prises en faveur de deux fonctionnaires, afin d'assurer leur protection en attendant la fin d'enquêtes indépendantes sur la réalité des représailles. Au terme de ces enquêtes, qui ont établi que, dans un cas, il y avait effectivement eu des représailles, le Bureau a émis des recommandations concernant les mesures correctives et disciplinaires à prendre. Pour la première fois, une commission d'enquête a été créée pour mener à leur terme deux enquêtes au cours desquelles le Bureau de la déontologie avait été conduit, à l'issue d'un examen préliminaire, à conclure à la présomption de représailles, mais qu'il ne pouvait mener à bien en raison d'un conflit d'intérêts. On voit par là que l'Organisation continue d'appliquer une politique vigoureuse et efficace de protection contre les représailles et qui bénéficie des moyens nécessaires.

8. Le rapport comporte également une proposition visant à améliorer la conception du dispositif de transparence financière du Secrétariat, administré par le Bureau de la déontologie. On se souviendra qu'à la suite de la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/236, on avait réalisé une analyse approfondie des avantages et des inconvénients que représenterait, notamment en termes de coûts, le fait d'effectuer en interne, et non plus par l'intermédiaire d'un sous-traitant, les examens liés à ce dispositif. Dans le cadre de cette étude, le Secrétaire général avait réuni un groupe consultatif de haut niveau ayant pour mission de donner un avis sur les dispositions à prendre pour améliorer le dispositif. Sur la base des conclusions du groupe, le Secrétaire général avait recommandé de maintenir les arrangements en vigueur, qui sont considérés comme un moyen efficace de gérer les conflits d'intérêts tout en protégeant le caractère confidentiel des renseignements communiqués. Le Secrétaire général avait également recommandé de créer une nouvelle plate-forme informatique exploitant des techniques de pointe qui permettraient d'assurer la

viabilité du système à long terme et de protéger très efficacement les données. Le coût de la nouvelle plate-forme est estimé à 597 400 dollars, dont un tiers, soit 199 100 dollars, serait financé grâce au remboursement par divers fonds et programmes des services qui leur sont fournis. Pour que la recommandation puisse être mise en œuvre, l'Assemblée générale est invitée à approuver l'inscription au projet de budget-programme de l'exercice biennal 2012-2013 d'un montant additionnel de 398 300 dollars venant s'ajouter aux crédits dont l'ouverture est demandée.

9. **M. Kelapile** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport connexe du Comité consultatif (A/66/511 et Corr.1), dit que celui-ci recommande de nouveau que le Secrétaire général accompagne les données brutes présentées dans ses rapports d'une analyse explicative des tendances démographiques. En outre, il réaffirme que le Secrétaire général devrait s'employer plus activement à accroître la représentation des femmes, en particulier aux échelons supérieurs. Notant que, d'après le rapport, les effectifs soumis à la répartition géographique ont nettement diminué entre 2010 et 2011, il demande que le Secrétaire général fournisse dans le rapport sur la gestion des ressources humaines, que l'Assemblée générale examinera à sa soixante-septième session, des renseignements plus détaillés concernant l'effet de l'application de la résolution 65/247 sur la représentation des États Membres au Secrétariat au regard des postes soumis à la répartition géographique, ainsi que sur les mesures adoptées pour régler le problème du nombre de ces postes qui sont occupés par des fonctionnaires n'ayant pas de statut géographique.

10. Le Comité consultatif se félicite du lancement de l'outil HR Insight, qui devrait faciliter l'accès des missions permanentes aux renseignements concernant la représentation des différents pays parmi les fonctionnaires du Secrétariat. Il faut toutefois que le Secrétaire général veille à protéger l'intégrité des informations confidentielles contenues dans ce système.

11. S'agissant du rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportements délictueux (A/66/135), le Comité consultatif note que des mesures disciplinaires différentes ont été imposées dans des affaires en apparence analogues. On lui a expliqué que des facteurs tels que l'existence d'une faute antérieure,

ainsi que les pouvoirs et les fonctions d'encadrement exercés éventuellement par le fonctionnaire accusé d'une faute influaient sur la sévérité des mesures disciplinaires qui étaient éventuellement imposées, mais il demande que ces mesures soient imposées de façon cohérente et proportionnelle à la gravité de la faute.

12. Pour ce qui est du conflit d'intérêts personnel, le Comité consultatif réaffirme sa recommandation antérieure à l'appui du projet de modification de l'alinéa m) de l'article 1.2 du Statut du personnel. Il insiste sur l'obligation qu'ont tous les membres du personnel d'agir de manière compatible avec leur statut de fonctionnaire international et sur l'importance du dispositif de transparence financière comme moyen de limiter le risque de conflits d'intérêts personnels. En ce qui concerne les activités du Bureau de la déontologie, il considère que l'évaluation quantitative du travail accompli n'est pas un indicateur suffisant pour apprécier pleinement le degré de réalisation des objectifs de promotion de normes élevées d'intégrité et de respect des principes de déontologie. Il convient d'élaborer d'autres critères d'évaluation appropriés.

13. Quant au dispositif de transparence financière, le Comité consultatif juge élevé le coût de l'examen externe de chaque dossier et invite le Secrétaire général à étudier tous les moyens de le réduire. Il partage l'avis du Secrétaire général selon lequel il faudrait revoir les critères de souscription des déclarations afin de maîtriser l'augmentation des coûts du dispositif. Il souscrit aussi à la proposition consistant à continuer de confier à un prestataire externe l'examen des déclarations et à mettre en place une nouvelle plateforme informatique, mais recommande que le coût de celle-ci soit couvert à l'aide des crédits déjà prévus.

14. **M. Zahran** (Président du Corps commun d'inspection), présentant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur la mobilité interinstitutions du personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies (A/66/355), précise que le CCI a voulu dans ce document examiner les politiques et les mécanismes régissant la mobilité du personnel et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée à l'échelle du système, afin de fournir aux organisations participantes et à leurs organes directeurs respectifs une évaluation externe indépendante des problématiques en cause. Le rapport contient 10 recommandations, dont l'une s'adresse aux organes délibérants des organismes des

Nations Unies, 2 aux chefs de secrétariat et 7 au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS).

15. Il est généralement admis qu'un programme de mobilité structuré peut améliorer les capacités du personnel, en lui permettant d'enrichir son expérience, mais la mobilité n'est pas une fin en soi. Elle est indispensable à la réalisation des objectifs des organisations, notamment celui qui les veut « unis dans l'action ». Néanmoins, compte tenu de la diversité des composantes du système des Nations Unies, le CCI considère qu'il n'existe pas de « mécanisme de mobilité unique convenant à toutes les organisations ». Il se félicite que le Secrétaire général et le CCS souscrivent à cette conclusion.

16. Ce n'est qu'en conciliant les besoins des organisations et ceux du personnel que l'on peut asseoir sur des bases solides l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la mobilité du personnel et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Encore très réduite, comme en témoigne le nombre de fonctionnaires qui sont passés d'une organisation à une autre, la mobilité interinstitutions doit être encouragée en tirant parti des caractéristiques et valeurs communes à tous les organismes du système. Par ailleurs, il faut tenir pleinement compte des incidences financières des programmes de mobilité avant de lancer toute nouvelle initiative. Outre les coûts directs aisément chiffrables, notamment les frais de voyage et de déménagement, il y a des coûts cachés, tels que ceux tenant au temps passé à apprendre les nouvelles tâches demandées et à s'acclimater au nouveau lieu d'affectation, ou aux délais associés aux formalités administratives de réaffectation, coûts qui s'ils sont très difficiles à quantifier ne sont certainement pas négligeables.

17. À l'heure actuelle, la mobilité interinstitutions est le résultat d'une démarche spontanée de tel ou tel fonctionnaire : il faut changer cela en prenant de nouvelles initiatives. Le rapport présente un certain nombre de propositions et d'idées que les inspecteurs ont recueillies lors des entretiens auxquels ils ont procédé durant leurs missions sur le terrain et qui pourraient servir de point de départ aux débats que les organisations devraient tenir à ce sujet sous l'égide du CCS.

18. Bien que l'Accord sur la mobilité entre les organisations, qui a remplacé l'ancien Accord

interorganisations relatif aux mutations, détachements ou prêts de fonctionnaires entre organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités, ait été promulgué par le CCS en 2005, certaines organisations ne l'ont toujours pas accepté et continuent d'appliquer l'ancien accord. C'est un problème qu'il faut régler d'urgence car l'absence de consensus à ce sujet n'est pas de nature à favoriser la mobilité interinstitutions.

19. Les inspecteurs appuient les mesures prises par les organisations pour harmoniser plus étroitement leurs pratiques de fonctionnement, considérant que cela est indispensable pour encourager la mobilité. En outre, ils encouragent l'introduction progressive dans tous les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies d'un ensemble de statuts et règlements du personnel communs reconnaissant l'importance d'une plus grande mobilité.

20. Les services médicaux devraient participer plus activement à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de gestion des ressources humaines concernant la mobilité. De même, ils ont un rôle important à jouer dans la mise en place de programmes favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les inspecteurs souscrivent aux vues exprimées par le Groupe de travail des directeurs médicaux des organismes des Nations Unies, qui s'interroge de plus en plus sur la capacité actuelle du système des Nations Unies de protéger, gérer et surveiller la santé de son personnel, préoccupation particulièrement pertinente pour les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation difficiles et dans le contexte de la stratégie des Nations Unies en faveur de la mobilité et d'une présence plus importante sur le terrain.

21. La recommandation 9 figurant dans le rapport a trait à la difficulté qu'ont les conjoints des fonctionnaires expatriés de poursuivre leur carrière professionnelle, ce qui constitue pour les organismes des Nations Unies l'un des principaux obstacles au recrutement et la fidélisation de personnel très qualifié et à la promotion de la mobilité. Comme le CCI, les organisations estiment que la question de la carrière des conjoints est l'un des principaux obstacles rencontrés pour attirer et retenir du personnel qualifié et qu'il ne suffit pas de faciliter l'obtention de permis de travail locaux, mais qu'il faut aussi encourager et appuyer l'établissement de liens entre les organisations internationales et les conjoints à l'échelle locale, avec un suivi au niveau central. Le CCI a déjà insisté dans

de précédents rapports sur la nécessité de régler ce problème crucial. Il demande aux organisations de poursuivre leurs efforts concertés et de faire en sorte que cette question fasse partie des négociations sur tout nouvel accord avec un pays hôte ou le renouvellement d'un accord existant.

22. **M. Samatar** (Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), présentant la note du Secrétaire général (A/66/355/Add.1) transmettant les observations de ce dernier et celles du CCS sur le rapport du Corps commun d'inspection concernant la mobilité interinstitutions du personnel et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies, dit que ce rapport illustre bien la coopération qui s'est établie entre le CCI et le CCS, celui-ci ayant à cœur de faciliter la circulation de l'information entre chacun de ses membres et le Corps commun. Les organismes des Nations Unies ont accueilli avec satisfaction ce document très complet, qui couvre bon nombre des questions dont sont actuellement saisis les organes interinstitutions s'occupant des ressources humaines, comme la Commission de la fonction publique internationale et le Réseau Ressources humaines du CCS. Ils se félicitent que le CCI reconnaisse qu'une approche unique n'est pas adaptée à un ensemble aussi diversifié que le système des Nations Unies.

23. Les organismes conviennent qu'il est important de faciliter la carrière des conjoints pour les aider à attirer du personnel qualifié, mais ils estiment que le rapport aurait pu aller plus loin en recommandant de renforcer l'établissement de liens à l'échelon local entre les organisations internationales. Ils ont aussi formulé un certain nombre d'observations au sujet des services médicaux.

24. Les membres du CCS ont généralement bien accueilli le rapport du CCI dont ils ont, dans l'ensemble, accepté la plupart des recommandations. Ils ont toutefois exprimé des réserves quant à la possibilité d'appliquer certaines d'entre elles, en particulier les recommandations 3 et 5.

25. **M. Di Luca** (Argentine) parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que l'efficacité avec laquelle le système des Nations Unies peut s'acquitter de ses mandats dépend de la qualité de son personnel et de ses ressources. Le Groupe est favorable à toute mesure de réforme ayant pour objectif de doter

l'Organisation d'un corps de fonctionnaires fortement motivé, énergique et dynamique.

26. Le Groupe insiste pour qu'il soit procédé à l'examen d'ensemble du système des fourchettes souhaitables demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250. À l'heure actuelle, seuls 2 049 postes sur les 43 747 que compte le Secrétariat, soit 5 % des effectifs, dépendent de ce système. Le Groupe demande à nouveau au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour parvenir à une répartition géographique équitable et à l'équilibre entre les sexes, en particulier aux postes de direction. Les vacances de postes résultant des départs à la retraite doivent être mises à profit pour renforcer le caractère international de l'Organisation.

27. Le Groupe note avec satisfaction que le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/66/347) contient désormais des statistiques sur la répartition des fonctionnaires aux postes de rang supérieur (D-1 et au-dessus). Disposer de ces données peut contribuer de manière déterminante à améliorer la représentation, actuellement insuffisante, des pays en développement et des pays émergents aux postes de direction. Une autre initiative positive est le lancement du système HR Insight.

28. Le Groupe prend note avec intérêt des recommandations et propositions figurant dans le rapport du CCI sur la mobilité interinstitutions et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies, et attend avec intérêt un débat approfondi sur les recommandations, en particulier celles qui concernent les dispositifs de gestion de la mobilité interinstitutions et les moyens de concilier les besoins des organisations et ceux du personnel.

29. L'augmentation du volume des prestations demandées au Bureau de la déontologie de l'ONU au cours de la dernière période considérée et le nombre de dossiers examinés ne permettent pas à eux seuls de déterminer précisément s'ils ont contribué, comme c'était l'objectif, à encourager l'intégrité et le respect de la déontologie. Il faut donc que le Secrétaire général élabore des critères d'évaluation appropriés. Prenant note avec satisfaction de l'action menée par le Bureau pour cultiver le respect de la déontologie dans l'ensemble du Secrétariat, en particulier au niveau de l'encadrement, le Groupe souligne que tous les membres du personnel doivent agir de manière

compatible avec leur statut de fonctionnaires internationaux.

30. Le Groupe prend note des recommandations du Secrétaire général préconisant de maintenir les arrangements régissant actuellement l'examen des déclarations financières et de mettre en place une nouvelle plate-forme informatique. Il espère que les efforts réalisés pour sensibiliser les fonctionnaires à l'obligation de déclaration financière et l'établissement de procédures visant à faire respecter cette obligation feront que celle-ci sera pleinement respectée.

31. **M. Coffi** (Côte d'Ivoire), parlant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le Groupe appuie toutes les mesures de réforme de la gestion des ressources humaines visant à dynamiser le personnel de l'Organisation et considère que les principes de la répartition géographique équitable et de l'équilibre des sexes jouent à cet égard un rôle critique. En conséquence, il demande au Secrétaire général de faire en sorte que les femmes, en particulier celles originaires de pays en développement ou de pays en transition, soient convenablement représentées au Secrétariat. Il l'invite à tout mettre en œuvre pour que la répartition géographique du personnel soit équitable. Il est en effet regrettable que moins de 5 % du personnel du Secrétariat soient soumis au système des fourchettes souhaitables.

32. Le Groupe se félicite de la mise en service récente de l'outil HR Insight. Il espère que les renseignements auxquels il donnera accès en ligne seront actualisés mensuellement.

33. **M. Cabactulan** (Philippines), parlant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), se félicite de l'intérêt porté par le Bureau de la déontologie au programme de déclaration financière qu'il administre et de sa volonté de promouvoir le respect de la déontologie parmi les cadres supérieurs, une pratique qui devrait être rendue obligatoire, comme le recommande le Comité consultatif.

34. Rappelant que le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportements délictueux pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2010 au 30 juin 2011 (A/66/135) fait état de 123 affaires entrant dans ce cadre, l'orateur demande instamment au Secrétaire général de prendre rapidement des mesures disciplinaires en cas de comportement délictueux avéré, tout en veillant à ce que ces mesures soient appliquées de manière

cohérente et soient proportionnelles à la gravité de la faute, comme le recommande le Comité consultatif.

35. S'il contient des données intéressantes, le rapport de Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/66/347) n'en donne pas une analyse approfondie. Le Secrétariat est instamment invité à expliquer aux États Membres ce que signifient les données en question. L'outil d'information en ligne HR Insight devrait se révéler très utile.

36. Les États Membres doivent continuer de participer activement à la réforme de la gestion des ressources humaines : leurs contributions ont déjà aidé l'Organisation à améliorer les conditions en vigueur et peuvent encore l'aider à devenir un organe plus efficient, plus démocratique, plus efficace et plus représentatif. Il faut s'attacher en toute priorité à rationaliser et harmoniser les différents contrats et conditions d'emploi offerts aux membres du personnel, en particulier dans les missions hors siège. Le moral du personnel s'en trouverait grandement amélioré, ce qui permettrait aux organisations de garder plus facilement des collaborateurs expérimentés.

37. Il faut faire davantage d'efforts pour recruter des nationaux de pays en développement non représentés ou sous-représentés ainsi que des femmes, en particulier aux postes de direction. Il faudrait appliquer de manière rigoureuse les principes de la répartition géographique équitable et de l'équilibre entre les sexes, sans que ce soit au détriment de la compétence.

38. L'exécution des mandats complexes dont est actuellement chargée l'Organisation dans tous ses domaines d'activité dépend de la qualité du personnel, lequel est sa plus grande richesse. La réforme de la gestion des ressources humaines doit être menée à bien d'urgence de manière à constituer un corps de fonctionnaires compétent et dynamique.

39. **M. Ong** (Singapour) dit que par son statut unique qui en fait le lieu des engagements mondiaux, l'ONU fournit des services essentiels pour la paix internationale, la sécurité, la stabilité et la prospérité. Ses ressources humaines doivent être gérées efficacement, avec la souplesse voulue pour qu'elle puisse atteindre les objectifs fixés par les États Membres.

40. La délégation singapourienne se félicite de la mise en place du système HR Insight, un outil qui favorisera la responsabilité et la transparence dans la

gestion des ressources humaines et donnera aux missions permanentes des renseignements sur la répartition du personnel. Le Bureau de la déontologie a un rôle central à jouer dans la réforme, compte tenu de son rôle dans l'administration du programme de déclaration financière; ses activités de sensibilisation et son programme d'information sur la déontologie à l'intention des cadres supérieurs sont des initiatives particulièrement intéressantes. La délégation singapourienne appuie la recommandation du Comité consultatif préconisant d'étendre le programme d'information aux nouveaux cadres de rang D-1 et D-2.

41. Le fait que 40 % des postes soumis au système de la répartition géographique soient occupés par des fonctionnaires n'ayant pas de rattachement géographique montre que la diversité des États Membres ne trouve pas son pendant au Secrétariat. Il faut faire davantage d'efforts pour recruter des personnes qualifiées venant du monde entier, en s'appuyant sur les procédures établies, telles que celles régissant le programme Jeunes administrateurs. L'action menée pour promouvoir la diversité et l'équilibre hommes-femmes au sein de l'Organisation peut aussi servir de modèle aux fonctions publiques nationales.

42. **M. Diallo** (Sénégal) dit que sa délégation apprécie les mesures prises par le Secrétaire général pour améliorer la gestion des ressources humaines, en particulier le programme de recrutement de jeunes administrateurs, l'élargissement du dispositif de transparence financière à tous les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et la mise en place d'Inspira, le nouveau système de gestion des compétences qui vise à assurer l'égalité des chances entre tous les candidats à l'échelle du système, tous niveaux professionnels confondus, et à accélérer le recrutement. Mais cela doit aussi s'accompagner d'un programme efficace de formation et de perfectionnement professionnel des cadres. La délégation sénégalaise espère que les propositions dont le Secrétaire général saisira l'Assemblée générale à sa soixante-septième session recouperont ces préoccupations.

43. S'agissant de l'équilibre entre les sexes, la délégation sénégalaise invite le Secrétaire général à faire davantage preuve de volontarisme dans le cadre de sa politique de promotion de l'accès des femmes, notamment celles originaires des pays en développement, aux plus hautes instances de décision

au sein du Secrétariat. Notant avec regret la quasi-absence de femmes africaines sur la liste des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux figurant dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/66/347), elle appelle à plus d'équilibre.

44. S'agissant de la répartition géographique équitable, l'augmentation du nombre de pays non représentés ou sous-représentés est préoccupante, tout comme la baisse du niveau de représentation de nombreux États, dont le Sénégal, à laquelle il faut s'attendre du fait que plus de 40 % de leurs nationaux occupant actuellement des postes de direction soumis à la répartition géographique prendront prochainement leur retraite. Il serait souhaitable que le Secrétaire général donne des informations sur les mesures envisagées pour garantir la présence de citoyens de pays en développement aux plus hauts postes de décision. La délégation sénégalaise voudrait aussi que le Secrétaire général définisse une stratégie globale de remplacement des nombreux fonctionnaires des services linguistiques qui prennent leur retraite, étant donné les difficultés de recrutement dans ces services et la nécessité d'assurer la diversité linguistique de l'Organisation.

45. **M. Kanamori** (Japon) s'inquiète, comme le Comité consultatif, que 40 % des postes soumis à la répartition géographique soient pas occupés par du personnel ayant le statut correspondant. Le fait que 403 de ces postes soient pourvus à titre temporaire par des fonctionnaires n'ayant pas de rattachement géographique est particulièrement préoccupant. La publication d'avis de recrutement pour des nominations à titre temporaire n'est pas le bon moyen de recruter et d'affecter le personnel. Ce qui doit s'appliquer, ce sont les procédures décrites dans l'instruction administrative sur le système de sélection du personnel (ST/AI/2010/3). La délégation japonaise espère fortement que l'Assemblée générale fera sienne la recommandation du Comité consultatif demandant au Secrétaire général de fournir dans le rapport sur la gestion des ressources humaines, qui sera examiné par l'Assemblée à sa soixante-septième session, des renseignements exhaustifs sur les mesures qu'il aura prises pour régler le problème du nombre de postes occupés par des fonctionnaires n'ayant pas le statut géographique.

46. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/66/347) montre que les

résultats de la mise en œuvre du paragraphe 36 de la résolution 65/247 de l'Assemblée générale sont décevants, puisque seuls cinq lauréats des concours nationaux de recrutement ont été nommés à un poste de la classe P-3 entre le 1<sup>er</sup> juillet 2010 et le 30 juin 2011. La délégation japonaise demande instamment au Secrétaire général d'user de son autorité pour amener le Bureau de la gestion des ressources humaines et les services administratifs des différents départements à agir de manière concertée pour accélérer la nomination des lauréats pouvant prétendre à un poste de la classe P-2 ou P-3. Par ailleurs, il faut saluer les efforts déployés par le Bureau pour susciter l'intérêt de candidats éventuels venant d'États Membres non représentés ou sous-représentés.

47. *M. Ballantyne (Vice-Président) prend la présidence.*

48. **M. Benmoussa** (Maroc) dit qu'il est très important que les ressources humaines de l'Organisation soient gérées de manière rationnelle, un personnel motivé étant la condition d'un niveau d'efficacité optimal; sa délégation attache aussi une grande importance au principe de la répartition géographique équitable et prie le Secrétaire général de prendre les mesures appropriées pour que la composition du personnel reflète le caractère international de l'Organisation. La promotion de la femme au sein de l'Organisation constitue également une priorité, étant donné que les femmes ne représentent encore que 33 % de l'ensemble du personnel et n'occupent que 40 % des postes d'administrateur. Par ailleurs, il est urgent de nommer à des postes de direction des personnes venant de pays en développement, compte tenu de l'importance des problèmes liés à ces pays dans les activités de l'Organisation. Enfin, l'augmentation du nombre de pays non représentés ou sous-représentés pendant la période considérée est le signe qu'il faut améliorer la répartition du personnel.

49. **M. Prokhorov** (Fédération de Russie) dit que les États Membres doivent évaluer les propositions du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines à la lumière des résolutions 63/250, 65/247 et 65/248 de l'Assemblée générale portant sur la réforme de cette gestion. De son côté, le Secrétaire général doit présenter une analyse de l'incidence de ces résolutions sur la sélection et le travail du personnel des Nations Unies.

50. Les préoccupations du Secrétaire général et du Comité consultatif concernant une plus forte représentation des femmes et une diversification géographique plus poussée ne doivent pas faire passer au second plan l'objectif prioritaire défini dans la Charte, qui est de sélectionner les candidats les plus qualifiés. La délégation russe prend note avec satisfaction des nouvelles données sur la répartition géographique du personnel, qui ont été ventilées selon une méthode qu'elle a proposée. Ces renseignements actualisés, en particulier ceux qui portent sur le personnel occupant des postes non soumis à la répartition géographique, donnent une image plus précise de la composition du personnel du Secrétariat émergeant au budget ordinaire.

51. La délégation russe partage les préoccupations du Comité consultatif concernant les 431 fonctionnaires dont le statut géographique n'est pas défini. Dans son prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général devra indiquer à l'Assemblée générale les mesures correctives qu'il aura prises.

52. Prenant note avec satisfaction du lancement de l'outil informatique permettant aux délégations d'obtenir en ligne des renseignements sur la répartition géographique, la délégation russe demande instamment au Secrétariat d'actualiser régulièrement les données. Elle fera part de ses commentaires sur le fonctionnement de cet outil afin de contribuer à l'améliorer.

53. Le respect de la déontologie est un autre point important. La délégation russe examinera de près les propositions tendant à modifier les dispositions du Statut du personnel relatives aux conflits d'intérêts. Il faut examiner les incidences juridiques des décisions administratives pour faire en sorte, d'une part, que la réputation de l'Organisation n'ait pas à souffrir des comportements délictueux du personnel et, d'autre part, que les fonctionnaires soient protégés contre tout abus de pouvoir de l'Administration. Il faut également s'intéresser aux conflits d'intérêts qui peuvent surgir lorsque des fonctionnaires quittent l'ONU pour le secteur privé.

54. **M. Nguyen Dinh Hai** (Vietnam) dit que le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/66/347) montre clairement que la parité des sexes n'a pu être obtenue qu'aux classes P-1 et P-2, les femmes occupant moins de 30 % des postes de

direction. L'orateur se dit confiant que le Secrétaire général saura honorer l'engagement qu'il a pris d'établir la parité des sexes et de parvenir à une représentation plus équilibrée des pays en développement et des pays développés au sein du Secrétariat, conformément au principe de la répartition géographique équitable.

55. La mobilité doit s'appliquer aussi bien au personnel du Siège qu'au personnel des bureaux extérieurs pour que davantage de possibilités soient ouvertes à tous. La délégation vietnamienne appuie les recommandations figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection sur la mobilité interinstitutions et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les organismes des Nations Unies (A/66/355). Elle souscrit en particulier à la position selon laquelle la mobilité peut être renforcée en mettant en avant les caractéristiques et les valeurs communes à l'ensemble du système, étant entendu toutefois qu'il ne peut y avoir un régime de mobilité unique, compte tenu des différences dans le mandat, la taille et les besoins opérationnels des différents organismes.

*La séance est levée à 11 h 40.*