



Assemblée générale

Soixante-sixième session

Documents officiels

Distr. générale
10 août 2012
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 28^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mardi 13 mars 2012, à 15 heures

Président : M. Tommo Monthe (Cameroun)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires* : M. Kelapile

Sommaire

Point 132 de l'ordre du jour : Examen de l'efficacité du fonctionnement
administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (*suite*)

Principe de responsabilité

*Sélection et nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat
de l'Organisation des Nations Unies*

Gestion globale des risques

Adieux à la Secrétaire générale adjointe à la gestion

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

- b) Nominations de membres du Comité des contributions (*suite*)
- l) Nominations de membres de la Commission de la fonction publique
internationale

Questions diverses

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.

12-26439X (F)



Merçi de recycler 



La séance est ouverte à 15 h 10.

Point 132 de l'ordre du jour : Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (suite)

Principe de responsabilité (A/66/692, A/66/710 et Add.1 et A/66/738)

Sélection et nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/66/380 et Add.1)

Gestion globale des risques (A/65/788 et Add.1)

1. **M^{me} Kane** (Secrétaire générale adjointe à la gestion), présentant le rapport du Secrétaire général sur les progrès accomplis dans l'élaboration d'un système d'application du principe de responsabilité pour le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/66/692), dit que le rapport met en lumière les progrès accomplis ces deux dernières années en vue d'assurer une meilleure application du principe de responsabilité. Le Secrétariat a lancé un site Web consacré à ce sujet dans le cadre d'une campagne de communication destinée à encourager un esprit de responsabilité à tous les niveaux de la hiérarchie. Il a examiné les procédures de délégations de pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines, financières et matérielles pour déterminer qui est habilité à prendre quelles décisions et mesures et désigner le détenteur légitime de ces pouvoirs. Il a introduit un tableau de bord des résultats de la gestion des ressources humaines afin que les responsables et autres parties prenantes puissent disposer en temps utile d'informations sur les résultats obtenus, tableau qui fait maintenant partie du contrat de mission des hauts fonctionnaires. Le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires a été réformé pour assurer une meilleure application du principe de responsabilité par les cadres supérieurs et passer du respect de la déontologie à l'appui consultatif, en mettant l'accent sur les possibilités d'évolution professionnelle et le perfectionnement du personnel. De plus, une politique de mise en œuvre de la gestion des risques a été promulguée et mise à l'essai dans l'ensemble du Secrétariat.

2. Des progrès ont été accomplis vers le renforcement des processus qui permettent la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle. Les rôles des responsables ont été clairement définis et le Comité de gestion en suit la mise en œuvre plus en

amont. Sur les 16 694 recommandations formulées par le Bureau des services de contrôle interne entre 1999 et 2011, 81 % ont été parfaitement mises à exécution et seulement 8 % restent à exécuter. Le Secrétariat obtient des résultats analogues en ce qui concerne les recommandations du Comité des commissaires aux comptes et collabore avec le Corps commun d'inspection (CIC) pour améliorer le taux d'application de ses recommandations en utilisant un système de suivi en ligne.

3. L'oratrice signale que le Corps commun d'inspection a comparé les dispositifs d'application du principe de responsabilité dans le système des Nations Unies et les autres institutions publiques internationales et a constaté que le dispositif du Secrétariat incorpore la plupart des éléments fondamentaux. Néanmoins, le renforcement de la responsabilité est en cours de réalisation. Pour ce qui est de la gestion axée sur les résultats, par exemple, le Secrétariat est en train d'élaborer une méthodologie et une stratégie d'exécution adaptées à la situation unique des Nations Unies. Conscient que le principe de responsabilité est la pierre angulaire d'une Organisation efficace et digne de confiance, le Secrétaire général travaillera avec toutes les parties prenantes pour recenser les domaines qui ont encore besoin d'être améliorés.

4. **M. Kelapile** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport apparenté du Comité consultatif (A/66/738), dit que, si le rapport du Secrétaire général (A/66/692) décrit les politiques administratives, procédures et systèmes qui ont été mis en œuvre ou qu'il est prévu de mettre en œuvre pour le dispositif de responsabilisation, il ne fournit guère de détails permettant de mieux comprendre les principes et les mécanismes sur lesquels il repose. Il ne fournit pas non plus d'informations sur les insuffisances auxquelles ces mesures sont censées remédier, le calendrier de leur mise en œuvre et les mesures ultérieures qui sont prévues. Le Comité consultatif recommande donc qu'il soit demandé au Secrétaire général d'améliorer le contenu des prochains rapports intérimaires sur la mise en œuvre du cadre de responsabilisation en fournissant des informations plus complètes et transparentes, y compris une analyse de l'incidence des mesures qui ont été prises, cette analyse étant assortie des principaux indicateurs de résultat et de données statistiques pour étayer les résultats.

5. Le Comité consultatif se réjouit de la mise en place du portail « Accountability A to Z » comme outil de référence servant à faire mieux comprendre les questions liées à l'exercice de la responsabilité. Cependant, ceci n'est qu'une première étape : un comportement exemplaire de la part de l'équipe dirigeante est indispensable pour favoriser un excellent climat de responsabilité, l'intégrité des fonctionnaires, le respect des normes et l'obtention de résultats. L'absence de responsabilisation des hauts fonctionnaires nuirait à l'établissement de règles pour l'application du principe de responsabilité à l'échelle de l'Organisation.

6. Les progrès réalisés pour améliorer le suivi de la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle sont également appréciables. La prise rapide de mesures pour traiter les déficiences fait partie intégrante d'un système de responsabilisation efficace; le Comité consultatif souligne le rôle important joué par les organes de contrôle et encourage le Secrétaire général à renforcer la concertation et la coopération avec eux.

7. Le Comité consultatif reconnaît les efforts qui ont été faits pour examiner et réviser le système de délégation des pouvoirs; en revanche il estime que les renseignements figurant dans le rapport du Secrétaire général ne suffisent pas à donner une idée claire de l'examen du système et de ses constatations, d'une part, et du fonctionnement du nouveau dispositif de délégation des pouvoirs et des améliorations attendues, d'autre part. Il renouvelle sa recommandation tendant à ce que le Secrétaire général soit prié de présenter des renseignements plus détaillés sur les procédures révisées, les mécanismes envisagés pour contrôler l'exercice des pouvoirs délégués et les mesures à prendre en cas de faute de gestion ou d'abus de pouvoir.

8. Ayant pris note des modifications introduites dans la structure et les méthodes d'évaluation du système des contrats de mission, le Comité consultatif pense que, grâce aux liens que l'on envisage d'établir entre les plans de travail individuels, les plans de travail des départements, les fascicules budgétaires et les contrats de mission des hauts fonctionnaires, ainsi qu'à l'inclusion du bilan final des résultats obtenus par ces hauts fonctionnaires dans les contrats, ce système pourrait devenir un instrument puissant dans le cadre de l'application du principe de responsabilité. Il invite le Secrétaire général à mettre ces mesures en œuvre.

9. Le Comité consultatif formulera des observations plus détaillées sur la politique de gestion de la performance et la réforme du système d'évaluation lorsqu'il examinera les propositions du Secrétaire général relatives à la gestion des ressources humaines qui doivent être soumises à l'Assemblée générale lors de sa soixante-septième session. Un système de récompenses et de sanctions est essentiel pour la création d'une culture de responsabilisation; le Comité consultatif recommande donc que le Secrétaire général soit prié d'appliquer rigoureusement et d'évaluer les mesures en vigueur pour le règlement des cas d'insuffisance professionnelle et de présenter un rapport complet à ce sujet à l'occasion de l'examen des questions relatives à la gestion des ressources humaines.

10. En ce qui concerne le dispositif de gestion des risques de l'Organisation, le Comité consultatif se félicite des progrès accomplis, notamment la définition d'une politique de gestion des risques et du contrôle interne, ainsi qu'une méthodologie et des outils pour leur mise en œuvre.

11. **M. Zahran** (Président du Corps commun d'inspection), présentant le rapport du Corps commun d'inspection sur les dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies (A/66/710), dit que l'objectif était de recenser et d'évaluer les dispositifs existants et d'en identifier les carences. Les pratiques adoptées par les organismes en matière de responsabilisation, même en l'absence de cadre officiel, ont été évaluées afin de dégager les aspects de l'application du principe de responsabilité. Le rapport met en avant la complexité de la notion de responsabilité, qui va au-delà d'un système de contrôle interne ou d'un processus de gestion globale des risques. La transparence et une culture de la responsabilité servent de fondement à tout dispositif d'application du principe de responsabilité. Le rapport a recensé 5 principes et 17 conditions permettant de mesurer le degré de responsabilisation. Bien que les organisations soient responsables au premier chef de l'évaluation, les États Membres ont aussi une part de responsabilité en matière de contrôle.

12. Sept organismes des Nations Unies possèdent actuellement un dispositif officiel d'application du principe de responsabilité : les Nations Unies, l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la

population (FNUAP), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Les dispositifs des Nations Unies, du FNUAP et de l'OMS ne désignent pas la culture de responsabilité comme formant l'un des piliers, tandis que ceux des Nations Unies, du PNUD et de l'UNICEF sont de bons exemples dans le domaine de la transparence et de la responsabilisation des hauts fonctionnaires.

13. Des efforts supplémentaires s'imposent pour parvenir à une culture de responsabilité réfléchie dans l'ensemble du système des Nations Unies. Ce qui fait cruellement défaut, ce sont des mesures cohérentes d'incitation et de discipline; les Nations Unies en particulier ne possèdent pas de système de récompenses et de sanctions. Avant tout, il ne régnera pas de climat de responsabilité tant que les hauts fonctionnaires ne donneront pas l'exemple et ne rendront pas de comptes publiquement.

14. Présentant le rapport du Corps commun d'inspection sur la transparence dans la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/66/380), le Président fait observer que les hauts fonctionnaires visés dans le rapport sont le ou la vice-secrétaire général(e), les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux, puisque la nomination des fonctionnaires à d'autres niveaux a été examinée dans des rapports précédents du CCI et du Bureau des services de contrôle interne. Le Corps commun d'inspection a conclu que les États Membres n'ont pas de préoccupation majeure quant à la façon dont est organisé le processus de sélection et de nomination, mais qu'ils expriment des craintes quant à son application, considérée comme opaque. Le CCI reconnaît au Secrétaire général le pouvoir discrétionnaire de procéder à la nomination des hauts fonctionnaires, mais considère, comme les États Membres, que ce pouvoir ne lui donne pas carte blanche pour contourner le processus qu'il a établi. Il conviendrait de trouver un juste équilibre pour qu'on donne aux États Membres des informations suffisantes de sorte qu'ils soient convaincus de l'équité et de la transparence du processus, sans pour autant compromettre la vie privée des candidats ni le caractère confidentiel de la concertation engagée par les jurys d'entretien ou le Secrétaire général lui-même. Le CCI recommande que l'Assemblée générale

demande au Cabinet du Secrétaire général de créer un site Web qui aurait pour fonction de transmettre les informations à l'Assemblée, et qu'elle approuve les directives énoncées dans le rapport du CCI et demande au Secrétaire général de les suivre tout en respectant le processus décrit dans son rapport précédent sur le principe de responsabilité (A/64/640).

15. Les observations du Secrétaire général sur le présent rapport, présentées dans le document A/66/380/Add.1, ne proposent d'apporter ni modification ni amélioration au processus et ne font que tenter d'en justifier l'opacité. Les nombreuses réserves – dont témoignent les expressions du genre « autant que possible », « le cas échéant », « d'une manière générale » et « s'il y a lieu » – rendent vaines les mesures qu'implique la mise en œuvre du processus. Le Corps commun d'inspection est déçu par l'attitude du Secrétariat qui poursuit son train-train habituel et par la tentative de détourner l'attention des points importants soulevés par les inspecteurs, parmi lesquels la nécessité de standardiser le titre des postes de secrétaire général adjoint et sous-secrétaire général et d'en diminuer le nombre; la multitude d'autres processus applicables aux nominations à des postes de haut niveau; le fait de ne pas annoncer les vacances de poste de direction sur le terrain ni d'en informer les États Membres; et la nécessité d'un strict mécanisme de sélection des candidats.

16. **M. Terzi** (Corps commun d'inspection), présentant le rapport du CCI sur l'examen de la gestion globale des risques dans le système des Nations Unies (A/65/788), dit que la gestion globale des risques est un élément essentiel d'un bon système de gouvernance et de responsabilité. À partir d'un examen relatif à ce sujet et de l'analyse des enseignements qu'il en a tirés, le CCI a formulé 10 conditions et 3 recommandations qu'il estime nécessaires au succès de la mise en œuvre de la gestion des risques au sein des organismes des Nations Unies. Il recommande à ces organismes de réaliser les neuf premières conditions et, alors qu'ils y ont en général consenti, ils ont également fait part de leurs inquiétudes concernant l'insuffisance de ressources nécessaires pour les logiciels et la formation, ce qui pourrait freiner la mise en œuvre effective.

17. Le Corps commun d'inspection recommande également que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) adopte la dixième condition relative à une plus grande coopération interinstitutions, aux réseaux de

coordination et de partage des connaissances, ainsi qu'à la gestion des risques organisationnels transversaux. Bien que les différences de structure et de mission de ces organismes demandent de la souplesse dans la conception et l'application de politiques de gestion globale des risques, ceci ne doit pas empêcher l'adoption d'une procédure commune, qui faciliterait la communication et la collaboration indispensables pour faire face aux risques dans tout le système.

18. La gestion globale des risques répond au besoin qu'ont les organes directeurs et la direction d'appréhender les risques susceptibles de compromettre la réalisation d'objectifs organisationnels. Par conséquent, le CCI recommande que ces organismes exercent leur rôle de surveillance en ce qui concerne l'adoption des conditions énoncées pour la mise en œuvre de la gestion des risques. L'orateur demande instamment à la Commission d'approuver ces conditions de façon à généraliser la gestion globale des risques dans tous les organismes des Nations Unies.

19. **M. Issa** (Cabinet du Secrétaire général), présentant la note du Secrétaire général dans laquelle il transmet ses observations sur le rapport du CCI relatif à la transparence dans la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/66/380/Add.1), dit que la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires sont un processus complexe qui suppose d'avoir une certaine latitude et de faire preuve de jugement. En recherchant la personne la plus apte à occuper un poste donné, le Secrétaire général prend soin d'agir avec transparence et équité tout en protégeant les données personnelles des candidats et des membres des jurys d'entretien. L'objectif est de mettre en place une équipe de hauts dirigeants possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence, d'intégrité et de responsabilité et qui soit capable de diriger l'Organisation en fonction de l'évolution de ses besoins en vue de répondre aux attentes des États Membres et des autres parties prenantes. L'autorité dont est investi le Secrétaire général pour remplir cet objectif en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation est inscrite dans l'Article 97 de la Charte.

20. Le critère principal de recrutement des hauts fonctionnaires est le mérite. Lors de l'examen de la liste des candidats qui remplissent les conditions pour

un poste, le Secrétaire général prend également en compte d'autres éléments qui autorisent à penser que le candidat sélectionné s'intégrera bien dans l'équipe des hauts dirigeants et que son choix répond aux objectifs de l'Organisation. Il tient à ce que la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes soient équitables.

21. Le Secrétaire général a le souci de partager l'information avec les États Membres tout en protégeant le caractère confidentiel du processus. Alors qu'il entame son second mandat, il tient à faire en sorte que son équipe de hauts dirigeants trouve un équilibre entre changement et continuité, qu'elle soit compétente sur les questions de fond et diverse dans sa composition et que ses membres se complètent. L'engagement du Secrétaire général en faveur de la mobilité sera confirmé par l'application de la règle du quinquennat sans exception. En outre, le Secrétaire général s'efforcera de trouver un équilibre entre la nécessité de porter un regard neuf sur les problèmes essentiels et la nécessité de préserver la continuité des buts et des priorités. De ce fait, il a décidé de rechercher des candidats pour occuper des postes de secrétaire général adjoint dans huit départements et bureaux : le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences; le Département de l'information; le Département des affaires politiques; le Département des affaires économiques et sociales; le Bureau des affaires de désarmement; le Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique; la Commission économique pour l'Afrique et la Commission économique pour l'Europe. Les postes à pourvoir ont été annoncés sur le site Web du Secrétaire général, sur le portail des États Membres et dans des publications comme *The Economist*, *Le Monde* et *Jeune Afrique*. Des candidats sont aussi recherchés pour les postes de secrétaire général adjoint à la gestion et à l'appui aux missions; des propositions de candidature de la part des États membres seront opportunes.

22. Les postes qui étaient vacants au Bureau des affaires de désarmement, à la Commission économique pour l'Europe et au Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique ont été pourvus; par ailleurs, le Secrétaire général a nommé le Vice-Secrétaire général et Chef de Cabinet. Il fera d'autres déclarations dans les semaines à venir au fur et à mesure que s'achèveront les processus de sélection.

23. **M. Herman** (Conseil de coordination des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies),

présentant la note du Secrétaire général dans laquelle il transmet ses observations et celles du Conseil de coordination sur le rapport du CCI relatif aux dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies (A/66/710/Add.1), dit que les organismes approuvent généralement la teneur et les conclusions du rapport du CCI. Ils sont d'avis que le fond des dispositifs importe davantage que leur forme et que ce qui compte, ce sont la culture de la responsabilité et l'application effective du principe. En général ils acceptent l'esprit des recommandations, mais ils émettent certaines réserves : au sujet de la recommandation qui prône la mise en place d'une politique de la communication, par exemple, ils suggèrent que toute politique de transparence financière comprenne des sauvegardes pour protéger les intérêts des organismes.

24. Évoquant la note du Secrétaire général dans laquelle il transmet ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du CCI concernant l'examen de la gestion globale des risques dans le système des Nations Unies (A/65/788/Add.1), l'orateur dit que les organismes reconnaissent l'importance de la gestion globale des risques et estiment qu'une démarche bien structurée à l'égard des risques peut les aider à s'acquitter de leur mandat. Ils conviennent aussi qu'une démarche coordonnée serait utile, car nombre d'entre eux se trouvent aux premières étapes du processus de gestion globale des risques. Ils acceptent d'une manière générale les recommandations du CCI, mais se déclarent préoccupés par certaines des conditions énoncées. Ils notent que l'introduction de la gestion globale des risques requiert des ressources suffisantes et qu'il est très difficile d'identifier des ressources pour un projet de cette ampleur en période de flexibilité budgétaire limitée. La dixième condition, qui plaide en faveur d'une approche harmonisée, pourrait se révéler difficile à réaliser en raison du manque d'homogénéité des opérations et des mandats des organismes.

25. Nombre d'organismes, mettant à profit les évaluations du CCI relatives à la responsabilisation, à la gestion et au contrôle dans le système des Nations Unies, se sont employés à renforcer et réorienter leur conception de la gestion et leurs dispositifs, ainsi que leurs procédures de responsabilisation et de surveillance. Ce faisant, ils s'adaptent à l'évolution des conditions dans lesquelles ils exécutent leur mandat et

à la raréfaction des ressources, qui oblige les organisations publiques du monde entier à mieux faire usage des fonds publics et à obtenir de meilleurs résultats.

26. **M. Benmehidi** (Algérie), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, s'inquiète de ce que les principes fondamentaux de responsabilité qui s'appliquent aux fonctionnaires internationaux, tels que les définit la résolution 64/259 de l'Assemblée générale, n'aient pas été totalement respectés par l'équipe dirigeante de l'Organisation. Le Groupe, qui n'a cessé de rappeler qu'il appartenait au Secrétaire général de prêcher par l'exemple, partage l'avis du Comité consultatif selon lequel l'absence de responsabilisation des hauts fonctionnaires ne peut que nuire à l'établissement de règles pour l'application du principe de responsabilité à l'échelle de l'Organisation.

27. Le rapport du Secrétaire général (A/66/692) n'aborde pas les questions spécifiques mentionnées dans la résolution et, s'il est vrai que le dispositif d'application du principe de responsabilité y est décrit, les détails sur les mesures de responsabilisation elles-mêmes sont rares : il aurait fallu donner des informations sur les mécanismes destinés à contrôler la mise en œuvre et à en rendre compte. Bien qu'il soit affirmé que la responsabilisation est en passe d'être consolidée, le manque de détails et le fait que l'information sur l'exécution des programmes et la gestion axée sur les résultats n'apparaisse pas dans le dispositif, dénotent une absence de volonté de mettre en œuvre un système de responsabilisation efficace et d'instaurer un climat de responsabilité au sein du Secrétariat.

28. L'orateur fait part de sa consternation devant les nombreuses initiatives – comme l'initiative sur la gestion du changement – mises en place sans directive des organes délibérants. Le Groupe demande que, dans le but de créer la confiance entre les États Membres et le Secrétariat, le Secrétaire général présente son rapport sur la gestion du changement à l'Assemblée générale au titre du point de l'ordre du jour relatif à l'examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies.

29. Ces derniers mois, les États Membres ont assisté à des rivalités entre hauts fonctionnaires et à des tentatives pour s'approprier le processus intergouvernemental sur des sujets qui sont du ressort de l'Assemblée. La crise qui menace depuis presque 10

mois le progiciel de gestion intégré Umoja illustre l'échec de l'application du principe de responsabilité dans l'Organisation; le Groupe réclame un examen complet des causes et des circonstances de la situation.

30. Étant donné que la mise en œuvre du dispositif de responsabilisation au sein des Nations Unies est en cours, le Groupe souscrit à la recommandation du Comité consultatif invitant le Secrétaire général à présenter chaque année un rapport sur la progression de la mise en œuvre.

31. **M. van den Akker** (Observateur de l'Union européenne), parlant également au nom de la Croatie, pays adhérent; de l'ex-République yougoslave de Macédoine, de l'Islande, de la Macédoine, du Monténégro et de la Turquie, pays candidats; de l'Albanie et la Bosnie-Herzégovine, pays processus de stabilisation et d'association; ainsi que de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que l'Union européenne salue les progrès accomplis dans la mise en œuvre d'un système efficace de responsabilisation et l'action du Secrétaire général pour promouvoir une culture de responsabilité. L'Union est déçue, toutefois, par l'absence d'analyse approfondie des facteurs qui contribuent à cette culture, notamment le rôle des dirigeants, un système d'évaluation et de notation des fonctionnaires et un dispositif de récompenses et de sanctions. Par ailleurs, il est regrettable que le rapport du Comité consultatif sur le sujet (A/66/738) ait été communiqué tardivement.

32. Une culture de responsabilité revêt une importance cruciale si l'on veut obtenir des résultats de manière efficace et transparente et s'appuie sur la confiance mutuelle, la coopération, des objectifs communs, des indicateurs fiables, des mesures d'incitation et des mesures correctives. Une autre condition préalable au succès est une délégation de pouvoirs sans ambiguïté, avec des rôles et des responsabilités bien définis. L'Union européenne souhaiterait un complément d'information sur le nouveau système de délégation de pouvoirs et les améliorations qu'il est censé apporter.

33. Il reste un long chemin à parcourir pour faire s'imposer une culture de responsabilité dans le fonctionnement quotidien des Nations Unies : donner le bon exemple et lier responsabilité individuelle et responsabilité institutionnelle font partie du processus. Les hauts responsables ne doivent pas se contenter de

clamer leur soutien à la responsabilisation, ils doivent aussi la mettre en pratique en s'obligeant à rendre des comptes. Le système de gestion axée sur les résultats et d'autres initiatives visant à améliorer les résultats, soutenus par le travail de l'équipe de gestion du changement, fixent les bons principes. Il n'en reste pas moins que la délégation européenne est vivement préoccupée par la crise de gestion et de gouvernance liée à Umoja, qui envoie un message contradictoire sur la nécessité pour les dirigeants d'être à la pointe en matière de responsabilité.

34. Les bases ont été jetées pour une gestion globale des risques, qui doit être rationalisée dans l'ensemble de l'Organisation et faire partie intégrante de chaque activité plutôt que d'être la responsabilité d'un bureau centralisé.

35. **M. Dettling** (Suisse), s'exprimant également au nom du Liechtenstein, dit qu'il est capital d'appliquer le principe de responsabilité pour que l'Organisation des Nations Unies soit crédible auprès de ses partenaires. Il voit d'un bon œil les efforts déployés pour établir un dispositif de responsabilisation au sein du Secrétariat, ce qui est sans nul doute une tâche complexe. Ceci étant, il est d'accord avec le Comité consultatif qui pense que le rapport du Secrétaire général (A/66/392) aurait dû comporter plus de renseignements précis sur les progrès réalisés, en utilisant davantage les principaux indicateurs de résultats et les données statistiques.

36. Les progrès qui ont été faits pour mettre au point un cadre de gestion globale des risques sont positifs et l'expérience constructive à laquelle a donné lieu sa mise en œuvre dans le Bureau de la coordination des affaires humanitaires ainsi que le plan-cadre d'équipement sont encourageants. Les deux délégations examineront attentivement la proposition relative à la création d'un mécanisme spécial pour la gestion globale des risques et le contrôle interne au sein du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion.

37. Il serait bon que la Commission soit informée le plus tôt possible des progrès concernant la gestion axée sur les résultats et les rapports sur les résultats obtenus, qui sont des éléments clefs de l'application du principe de responsabilité. L'orateur prie le Secrétaire général de continuer à mettre en œuvre ce principe au sein du Secrétariat et de ne pas laisser le processus traîner en longueur. Il conviendrait de répondre à deux questions

afin de préciser l'importance des travaux qui restent à faire et les délais prévus : quel est l'objectif dans chaque domaine du dispositif de responsabilisation et quelle est la date limite pour la mise en œuvre complète du dispositif et le début de la phase de suivi?

Adieux à la Secrétaire générale adjointe à la gestion

38. **Le Président**, au nom de la Commission, auquel s'associent M. Kelapile (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), M. Zahran (Président du Corps commun d'inspection) et M. Herman (Conseil de coordination des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies), remercie M^{me} Kane pour son travail exceptionnel en sa qualité de Secrétaire générale à la gestion et lui offre tous ses vœux de réussite dans son nouveau poste de Haut-Représentant pour les affaires de désarmement.

39. **M^{me} Kane** (Secrétaire générale à la gestion) rend hommage aux membres de la Cinquième Commission pour leur excellent et inlassable travail. Elle espère recevoir un accueil tout aussi chaleureux lorsqu'elle se présentera devant eux dans ses nouvelles fonctions.

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

b) Nominations de membres du Comité des contributions (suite) (A/66/102/Add.1)

40. **Le Président** appelle l'attention de la Commission sur le document A/66/102/Add.1, dans lequel le Secrétaire général informe l'Assemblée générale de la démission de M. Sumi (Japon), à compter du 1^{er} février 2012, et de la démission de M. Park Hae-yun (République de Corée), à compter du 6 février 2012, du Comité des contributions. Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à nommer deux personnes pour remplacer M. Sumi et M. Park Hae-yun jusqu'à la fin de leurs mandats respectifs, qui viennent à expiration respectivement le 31 décembre 2012 et le 31 décembre 2014. Dans le même document, il communique le nom de deux personnes dont la candidature a été proposée par leurs gouvernements respectifs afin de pourvoir les postes laissés vacants. Les deux candidatures ont été approuvées par le Groupe des États d'Asie et du Pacifique. Il présume que la Commission voudra

recommander par acclamation que l'Assemblée confirme la nomination de ces candidats.

41. *Il en est ainsi décidé.*

42. *La Commission recommande que l'Assemblée générale confirme la nomination de M. Watanabe (Japon) pour un mandat commençant à la date de nomination et se terminant le 31 décembre 2012, et de M. Yoo Dae-jong (République de Corée) pour un mandat commençant à la date de nomination et expirant le 31 décembre 2014.*

1) Nominations de membres de la Commission de la fonction publique internationale (A/66/694)

43. **Le Président** appelle l'attention de la Commission sur le document A/66/694, dans lequel le Secrétaire général, se référant aux articles 3 à 5 du statut de la Commission, informe l'Assemblée générale que M. Paranhos Velloso (Brésil) a démissionné de la Commission, à compter du 6 octobre 2011, et l'invite à nommer une personne pour remplacer M. Velloso jusqu'à la fin de son mandat, qui expire le 31 décembre 2013. Dans le même document, il communique le nom d'une personne dont la candidature a été proposée par son gouvernement afin de pourvoir le poste devenu vacant à la suite de la démission de M. Paranhos Velloso et qui a été approuvée par le Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes. Il présume que la Commission voudra recommander par acclamation que l'Assemblée confirme la nomination de ce candidat.

44. *Il en est ainsi décidé.*

45. *La Commission recommande que l'Assemblée générale confirme la nomination de M. Hermosillo (Mexique) pour un mandat commençant à la date de nomination et se terminant le 31 décembre 2013.*

Questions diverses

46. **Le Président**, rappelant que lors de sa 27^e séance, tenue le 6 mars 2012, la Commission a repris l'examen des conditions d'emploi des juges au titre du point 134 de l'ordre du jour, Budget-programme de l'exercice biennal 2012-2013, attire l'attention de la Commission sur une lettre datée du 1^{er} février 2012 du Président de la Cour internationale de Justice au Président de l'Assemblée générale, qui figure dans le document A/66/726.

La séance est levée à 16 h 40.