

Statement of the Chairman

Advisory Committee on Administrative and Budgetary Questions (ACABQ)

9 March 2022

Composition of the Secretariat: staff demographics

(ACABQ report: A/76/733; report of the Secretary-General: A/76/570 and A/76/570 Corr.1)

Mr. Chairman,

I am pleased to introduce the report of the Advisory Committee on the Composition of the Secretariat: staff demographics.

The Committee recommends that the Secretary-General submit an updated human resources strategy at the seventy-seventh session of the General Assembly. The updated strategy should address issues that have consistently proved challenging over time, and include information on the implementation of recommendations of the Board of Auditors as well as the impact of lessons learned during the pandemic.

The Committee continues to stress that there is a need for more extensive analysis of the statistical data provided in the report of the Secretary-General. The Committee notes, in particular, the lack of analysis on the high number of forecasted retirements in the period 2020-2040 to achieve progress on multiple human resources management goals, such as rejuvenation, equitable geographical distribution and gender balance.

Mr. Chairman,

On staff resignations, the Committee stresses the need for more systematic and comprehensive data collection, and the reasons thereof, including through exit interviews, to

enable better trend analysis, identify challenges, and strengthen the Organization's operational workforce planning in support of human resources management objectives.

The Committee also notes the high level of rejections due to language proficiency requirements, which currently rest on the inherently subjective self-assessment of the applicants. The Committee trusts that the Secretary-General will ensure that language requirements are clearly defined in job openings and will explore appropriate assessment modalities.

Mr. Chairman,

The Committee expresses concern regarding the significant number of vacant posts subject to geographical distribution and the high number of geographical posts temporarily encumbered by staff without geographical status and with limited appointments. The Committee recommends that the Secretary-General take all necessary measures to address this situation without delay, including through expeditious recruitments.

Additionally, the Committee notes that in the five-year period between 2016 and 2020, the number of unrepresented Member States increased from 18 to 20, while the overrepresented Member States remained high, fluctuating between 29 and 27 throughout this period.

The Committee notes that the Secretary-General's Geographical Representation Strategy is expected in the near future and trusts that it will set clear, time-bound targets, with indicators of achievement beyond the desirable ranges.

Mr. Chairman,

The Committee also makes specific comments on gender balance, ageing and rejuvenation of the Secretariat, performance appraisal, aspects of the selection process and its upcoming review, as well as the impact of the targeted outreach activities. The Committee trusts that updated information on the related efforts will be provided in the context of the next overview report on human resources management.

Furthermore, the Committee recommends that future reports on the composition of the Secretariat systematically provide additional information on a number of areas, including detailed breakdowns of positions at high-level positions, disaggregated information on internal and external appointments, and comparable statistical data on vacant posts and recruitment timelines.

Thank you, Mr. Chairman.

Statement of the Chairman

Advisory Committee on Administrative and Budgetary Questions (ACABQ)

9 March 2022

**Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of possible criminal
behaviour, 1 January to 31 December 2020**

(ACABQ report: A/76/724; SG report: A/76/602)

Mr. Chairman,

I am pleased to introduce the report of the Advisory Committee on the practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of possible criminal behaviour, 1 January to 31 December 2020.

Regarding the administrative framework, the Advisory Committee notes the Secretary-Generals' discretion in determining the applicable mitigating and aggravating circumstances. The Advisory Committee recommends that the General Assembly request the Secretary-General to ensure transparency, proportionality and consistency in the exercise of this discretion, and to include in his next report detailed information on the criteria applied in the determination of mitigating and aggravating circumstances.

With respect to cases of misconduct involving senior staff members with managerial responsibilities, the Advisory Committee considers that managers have the specific responsibility to lead by example and emphasizes the importance of ensuring increased transparency of managers' conduct with enhanced accountability. The Advisory Committee also notes the modest rate of recovery of losses from staff in some years and encourages the Secretary-General to strengthen his efforts to fully recoup these losses.

In relation to the data on disciplinary cases, the Committee notes the significant increase in the average time taken to dispose of cases after their referral. The Advisory Committee recommends that the General Assembly request the Secretary-General to take appropriate measures to enhance the rate of disposal of cases, including by applying a benchmark that takes into account the ideal scenario of 3-4 months for the processing of a case, and to provide an update in his next report.

The report of the Secretary-General indicates that the Office of Human Resources has also been involved in developing policies relating to conduct issues, including the task force on racism. The Advisory Committee recommends that the General Assembly request the Secretary-General to expedite the work on addressing racism and discrimination on the basis of race, and to provide an update in his next report, as well as any related, including resource, proposals.

Subject to its observations and recommendations which are set out in full in its report, the Advisory Committee recommends that the General Assembly take note of the report of the Secretary-General.

Thank you, Mr. Chairman.

Statement of the Chairman
Advisory Committee on Administrative and Budgetary Questions
9 March 2022

Activities of the Ethics Office

(ACABQ report: A/76/551; related Secretary-General's report: A/76/76)

Mr. Chairman,

I am pleased to introduce the Advisory Committee's report on the Activities of the Ethics Office for 2020.

The Committee welcomes the continued increased participation in the voluntary disclosure initiative and trusts that all necessary measures will be taken to address potential conflicts of interest with the necessary accountability framework in place, and to continue to encourage senior officials who have not yet publicly disclosed a summary of their assets to do so in future cycles. The Committee also notes the efforts of the Ethics Office in conducting outreach, training and education and encourages the Office to utilize various methods, including remote communication, to increase its outreach efforts, particularly through tailored ethics briefings.

As regards advice and guidance, the Committee notes the increase in the number of queries regarding institutional integrity, which indicate an increased awareness of the attendant reputational risks for the Organization and recommends the monitoring of the risks pertaining to institutional integrity.

In terms of gift management, the Committee notes the limited progress in establishing a consolidated online gift registry and reiterates the need for an analysis of the benefits, lessons learned and developmental requirements of the pilot registry, prior to the development and roll out of the gift registry across the global Secretariat. The Committee also notes the need for appropriate levels of oversight, tracking and

monitoring of the receipt, custody and disposal of gifts within the global online registry and the authority of individual heads of entities.

Mr. Chairman,

As regards the proposals of the Secretary-General, the Committee is of the view that limited new information has been provided in the current proposal and that a detailed report would need to include such matters as the workload, structure and functions of the Ethics Office, the implications for other offices in the Secretariat, including oversight bodies and other oversight entities, as well as wider implications for United Nations funds and programmes.

With regard to the submission of the annual report by the Ethics Office directly to the General Assembly and the reporting line of the Office, the Committee remains of the view that the proposed change in reporting line has not been justified. The Committee reiterates its affirmed view that any revisions to the stature, reporting line and governance structure of the Ethics Office would have significant consequences for the Secretariat and for the Organization as a whole. The Committee notes the mandate and functions of the Independent Audit Advisory Committee (IAAC) and that adding a reporting line to the IAAC for guidance with respect to the Office's workplans and the performance evaluation of the Head of the Office, would constitute a change to the IAAC mandate and workload as well as to the nature of the Ethics Office to align it with independent oversight bodies, and would raise wider implications for United Nations funds and programmes.

As regards the proposals concerning the Head of the Ethics Office, the Committee notes the introduction of term limits, security of tenure and restrictions on the re-employment of the head of office within the Secretariat. Nevertheless, as regards the proposal to raise the rank of the Head of the Ethics Office, currently appointed at the D-2 level, to the level of Assistant Secretary-General, the Committee recommends against the proposal and is of the view that the proposed upgrading of the position has not been further justified in terms of the independence of the function, the positioning of the office within the overall organizational structure, its mandate and responsibilities and its overall interaction with other offices as well as funds and programmes.

The Committee continues to be of the view that the proposal is not justified given that the credibility of the advisory role of the Ethics Office does not reside in the level of the head of office, but rather with the mandate and functions of the office. Furthermore, the level of seniority should not serve as an indicator of credibility and that the work of the Office may be highlighted by a variety of other means. The Committee also reiterates that the level of any particular post should not be used as justification to exclude the incumbent from carrying out those functions that are relevant to the responsibilities of the post. The Committee therefore continues to be of the view that the head of the Ethics Office, currently appointed at the D-2 level, is at the appropriate level to direct and coordinate the work of the Office in the implementation of a responsive and coherent policy for fostering a culture of ethics, transparency and accountability.

Thank you, Mr. Chairman.

Déclaration du Président

Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB)

9 mars 2022

Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel

*(Rapport du Comité consultatif : A/76/733 ; rapport du Secrétaire général : A/76/570
et A/76/570 Corr.1)*

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport du Comité consultatif intitulé : « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel ».

Le Comité recommande que le Secrétaire général présente une mise à jour de sa stratégie en matière de ressources humaines à la soixante-dix-septième session de l'Assemblée générale. Cette mise à jour devrait traiter des questions qui ont régulièrement posé des difficultés au fil du temps et inclure des informations sur l'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes ainsi que sur les effets des enseignements tirés de la pandémie.

Le Comité souligne à nouveau la nécessité d'approfondir l'analyse des données statistiques fournies dans le rapport du Secrétaire général. Il note en particulier que l'importante vague de départs à la retraite que devrait connaître l'Organisation entre 2020 et 2040, selon les prévisions, n'a pas fait l'objet d'une analyse en vue de progresser dans la réalisation des divers objectifs fixés en matière de gestion des ressources humaines, tels que le rajeunissement du personnel, l'équité dans la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes.

Monsieur le Président,

En ce qui concerne les démissions, le Comité souligne la nécessité de recueillir des données de façon plus systématique et plus exhaustive, y compris sur les raisons de ces démissions, notamment en réalisant des entretiens de départ, afin de mieux analyser les tendances, de repérer les problèmes et de renforcer la gestion prévisionnelle des effectifs de l'Organisation, à l'appui des objectifs de gestion des ressources humaines.

Le Comité note également que nombre de candidatures sont rejetées en raison des compétences linguistiques des candidates et candidats, dont l'évaluation repose actuellement sur l'auto-évaluation faite par ces derniers, qui est intrinsèquement subjective. Il compte que le Secrétaire général veillera à ce que les exigences linguistiques soient clairement définies dans les avis de vacance de poste et qu'il étudiera les modalités d'évaluation appropriées.

Monsieur le Président,

Le Comité se déclare préoccupé par le nombre important de postes soumis au principe de la répartition géographique qui demeurent vacants ou sont temporairement occupés par des fonctionnaires n'ayant pas le statut géographique et dont l'expérience est limitée. Le Comité recommande que le Secrétaire général prenne toutes les mesures nécessaires pour remédier sans délai à cette situation, notamment en procédant à des recrutements rapides.

En outre, le Comité note que pendant cinq ans, de 2016 à 2020, le nombre d'États Membres non représentés est passé de 18 à 20, tandis que celui des États Membres surreprésentés est resté élevé, fluctuant entre 29 et 27 tout au long de cette période.

Le Comité note que le Secrétaire général devrait dévoiler prochainement sa stratégie en matière de représentation géographique et compte que celle-ci comprendra des objectifs précis adossés à un calendrier, et des indicateurs de succès allant au-delà des fourchettes souhaitables.

Monsieur le Président,

Le Comité a également formulé des observations spécifiques sur l'équilibre entre les sexes, le vieillissement et le rajeunissement du personnel du Secrétariat, l'évaluation des performances, divers aspects du processus de sélection et la révision prochaine de celui-ci, ainsi que les effets des activités de communication ciblées. Il espère trouver des informations actualisées sur les mesures mises en œuvre dans ces domaines dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.

En outre, le Comité recommande que les futurs rapports sur la composition du Secrétariat fournissent systématiquement des informations supplémentaires dans un certain nombre de domaines, notamment la ventilation détaillée des postes de haut niveau, des informations ventilées sur les nominations internes et externes, et des données statistiques comparables sur les postes vacants et les calendriers de recrutement.

Monsieur le Président, je vous remercie.

Déclaration du Président

Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Le 9 mars 2022

**Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits
constitutifs d'infraction pénale : période du 1er janvier au 31 décembre 2020**

(Rapport du Comité consultatif : A/76/724 ; rapport du Secrétaire général : A/76/602)

Monsieur le Président,

J'ai le plaisir de présenter 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 pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020.

En ce qui concerne le cadre administratif, le Comité consultatif note que le Secrétaire général a toute latitude pour déterminer les circonstances atténuantes ou aggravantes qui s'appliquent. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de veiller à exercer ce pouvoir discrétionnaire dans le respect des normes de transparence, de proportionnalité et de cohérence, et d'inclure dans son prochain rapport des informations détaillées sur les critères appliqués pour déterminer les circonstances atténuantes et aggravantes.

S'agissant des cas de faute concernant des fonctionnaires de rang supérieur exerçant des responsabilités d'encadrement, le Comité consultatif considère que les responsables sont particulièrement tenus de montrer l'exemple et souligne qu'il importe d'assurer une plus grande transparence du comportement des responsables associée à une application plus rigoureuse du principe de responsabilité. Le Comité consultatif note le taux modeste de recouvrement des pertes auprès du personnel pour certaines années et encourage le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour récupérer intégralement ces sommes.

S'agissant des données concernant les affaires disciplinaires, le Comité consultatif note l'augmentation du délai moyen de traitement des affaires après leur renvoi au Bureau des ressources humaines. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de prendre les mesures appropriées pour améliorer le taux de traitement des affaires, notamment en appliquant un critère qui tienne compte du scénario idéal d'une durée de 3 à 4 mois pour le traitement d'une affaire, et d'en rendre compte dans son prochain rapport.

Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau des ressources humaines participe également à l'élaboration de politiques relatives aux problèmes de déontologie et, notamment, à l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'accélérer les travaux sur la lutte contre le racisme et la discrimination fondée sur la race et d'en rendre compte dans son prochain rapport, ainsi que de toute proposition connexe, y compris en matière de ressources.

Sous réserve des observations et recommandations formulées dans son rapport, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.

Monsieur le Président, je vous remercie.

Déclaration du Président

Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

Le 9 mars 2022

Activités du Bureau de la déontologie

*(Rapport du Comité consultatif : A/76/551 ; rapport correspondant
du Secrétaire général : A/76/76)*

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de présenter le rapport du Comité consultatif sur les activités menées par le Bureau de la déontologie en 2020.

Le Comité se félicite que le nombre de participants à l'initiative de déclaration publique volontaire ait continué d'augmenter et compte que toutes les mesures nécessaires seront prises pour traiter les conflits d'intérêts potentiels de sorte que le principe de responsabilité soit appliqué et pour inciter les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public un récapitulatif de leurs avoirs lors des prochains cycles. Il prend également note des efforts déployés par le Bureau de la déontologie en matière de sensibilisation, de formation et d'éducation, et encourage celui-ci à recourir à diverses méthodes, y compris la communication à distance, pour renforcer son action de sensibilisation, notamment en dispensant des séances d'information sur la déontologie spécialement adaptées.

En ce qui concerne la fourniture de conseils et d'orientations, le Comité note l'augmentation du nombre de demandes relatives à l'intégrité institutionnelle, ce qui indique une prise de conscience accrue des risques d'atteinte à la réputation de l'Organisation, et recommande le suivi des risques liés à l'intégrité institutionnelle.

Pour ce qui est de la gestion des cadeaux, le Comité constate que la mise en place d'un registre centralisé en ligne n'a guère avancé et rappelle qu'il est nécessaire

d'analyser les avantages du projet pilote, les enseignements à en tirer et les éléments nécessaires au développement d'un tel registre avant qu'une mise en service soit envisagée dans le Secrétariat. Il note également qu'il est impératif de pouvoir surveiller, suivre et contrôler comme il convient la réception, la conservation et la cession des cadeaux dans le registre mondial en ligne ainsi que les pouvoirs dont disposent les différents chefs d'entités en la matière.

Monsieur le Président,

En ce qui concerne les propositions formulées par le Secrétaire général, le Comité estime que le dernier rapport en date contient peu d'informations nouvelles et qu'il faudrait établir un rapport détaillé qui traiterait de questions telles que la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau de la déontologie, et les incidences de ces propositions sur les autres bureaux du Secrétariat, notamment sur les organes et entités de contrôle, et, plus largement, sur les fonds et programmes des Nations Unies.

Sur la question de savoir si le Bureau de la déontologie devrait présenter son rapport annuel directement à l'Assemblée générale et voir son rattachement hiérarchique modifié, le Comité reste d'avis que le changement proposé de rattachement hiérarchique n'a pas été justifié. Il réaffirme que toute modification de la taille du Bureau, de son rattachement hiérarchique et de son dispositif de gouvernance aurait des conséquences importantes pour le Secrétariat et l'Organisation dans son ensemble. Il prend note du mandat et des fonctions du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit et constate que le fait de rattacher hiérarchiquement le Bureau de la déontologie au Comité, de manière que celui-ci lui fournisse des orientations concernant ses plans de travail et évalue la performance de son ou sa chef, reviendrait à modifier le mandat et la charge de travail du Comité ainsi que la nature du Bureau, qu'il faudrait mettre en phase avec le fonctionnement des organes de contrôle indépendants, et aurait des implications plus vastes pour les fonds et programmes des Nations Unies.

Pour ce qui est des propositions concernant le poste de chef du Bureau de la déontologie, le Comité prend note de l'introduction de la limitation de la durée du mandat, de la stabilité du poste et de l'impossibilité pour le ou la titulaire d'être nommé(e) à un autre poste au sein du Secrétariat. Il recommande toutefois de ne pas

approuver la proposition consistant à reclasser le poste D-2 de chef du Bureau pour en faire un poste de sous-secrétaire général, car il considère que le reclassement proposé n'a pas été davantage justifié du point de vue de l'indépendance de la fonction, du positionnement du Bureau dans la structure institutionnelle d'ensemble, de son mandat et de ses attributions et de son interaction globale avec d'autres bureaux ainsi qu'avec les fonds et programmes.

Le Comité estime toujours que la proposition n'est pas justifiée étant donné que la crédibilité du rôle consultatif du Bureau réside non pas dans la classe du poste de son ou sa chef, mais plutôt dans son mandat et les fonctions qu'il remplit. En outre, la classe d'un poste ne devrait pas servir d'indicateur de crédibilité, et le travail du Bureau peut être mis en valeur par d'autres moyens. Le Comité réaffirme également que la classe d'un poste ne saurait justifier que sa ou son titulaire ne puisse s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées. Il est donc toujours d'avis que le ou la Chef du Bureau de la déontologie occupe un poste de classe appropriée, à savoir un poste D-2, qui lui permet de diriger et de coordonner les travaux du Bureau relatifs à la mise en œuvre d'une politique réactive et cohérente visant à favoriser la promotion du respect de la déontologie, de la transparence et du principe de responsabilité.

Monsieur le Président, je vous remercie.