



Assemblée générale

Distr. générale
1^{er} mars 2017
Français
Original : anglais

Soixante et onzième session
Point 133 de l'ordre du jour
Examen de l'efficacité du fonctionnement
administratif et financier de l'Organisation
des Nations Unies

Sixième rapport sur le système d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le sixième rapport du Secrétaire général sur le système d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/71/729), présenté en application de la résolution 70/255 de l'Assemblée générale. Aux fins de son examen, il a rencontré des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des renseignements supplémentaires et des éclaircissements avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 16 février 2017.

II. Observations et recommandations

A. Observations générales

2. Les États Membres examinent la question de la responsabilité individuelle et institutionnelle depuis la cinquante-huitième session de l'Assemblée générale, laquelle a adopté plusieurs résolutions à ce sujet, la plus récente étant la résolution 70/255 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. Au paragraphe 23 de cette résolution, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'adopter une démarche plus stratégique et de prendre des mesures concrètes pour mettre en place le dispositif d'application du principe de responsabilité et d'inclure dans ses rapports de situation une évaluation approfondie et objective des mesures prises, des activités menées et des progrès accomplis par le Secrétariat. Dans



certaines domaines comme la gestion axée sur les résultats, la gestion du risque institutionnel, l'évaluation des programmes et les responsabilités des hauts fonctionnaires, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de prendre des mesures concrètes, d'élaborer un plan détaillé et de mettre au point des directives précises, et de faire le point sur la question dans son rapport de situation.

3. Dans son sixième rapport, le Secrétaire général a mis l'accent sur plusieurs composantes essentielles qui avaient été renforcées ou mises en place au cours de l'année écoulée, notamment le système de gestion du risque institutionnel, le Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption du Secrétariat de l'ONU et l'application du principe de responsabilité dans les missions. D'après le Secrétaire général, les réformes majeures mises en œuvre ces dernières années (Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS), Umoja, stratégie globale d'appui aux missions, politique de mobilité et plan-cadre d'équipement) avaient également commencé à favoriser une meilleure gestion et à asseoir le principe de responsabilité.

4. Le Comité consultatif s'est abondamment exprimé sur divers aspects techniques du système d'application du principe de responsabilité dans ses rapports antérieurs sur la question, mais aussi dans divers rapports sur tel ou tel sujet, dans lesquels il s'est intéressé à des aspects opérationnels ou à des initiatives qui touchent au principe de responsabilité¹. **À titre d'observation générale, le Comité rappelle que, d'après lui, des progrès ont été faits en ce qui concerne l'établissement de structures et de dispositifs qui, s'ils sont bien utilisés, peuvent constituer pour l'administration et les organes directeurs des éléments d'un système viable d'application du principe de responsabilité. Cela dit, il souligne une fois de plus qu'il conviendrait de prendre d'autres mesures pratiques pour que les différents éléments aident à garantir durablement un meilleur respect du principe de responsabilité au plan individuel et à l'échelle institutionnelle (voir A/70/770, par. 2).**

5. Le présent rapport a pour objet la mise en œuvre d'aspects essentiels du système d'application du principe de responsabilité suivant deux grands axes : a) les mécanismes de suivi et de contrôle; b) la gestion du risque et des résultats. Une proposition tendant à modifier la fréquence d'établissement du rapport périodique sur le système d'application du principe de responsabilité du Secrétariat est énoncée dans la section III.

¹ Rapports du Comité consultatif portant sur l'application du principe de responsabilité (A/70/770; A/68/783; A/67/776; A/66/738; A/64/683; A/63/457 et A/60/418); les activités du Bureau de la déontologie (A/69/332; A/68/348 et A/67/306); les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles (A/71/643; A/69/839; A/67/780 et A/66/718); la stratégie globale d'appui aux missions (A/69/874; A/68/782 et A/67/780); le dispositif de prestation de services centralisée (A/71/666 et A/70/436); la gestion des ressources humaines (A/71/557; A/70/765; A/70/718; A/69/572 et A/68/523); les rapports financiers et états financiers vérifiés et rapports du Comité des commissaires aux comptes (A/71/669; A/70/380; A/69/386 et A/68/381); le projet relatif au progiciel de gestion intégré (A/71/628; A/70/7/Add.19; A/69/418; A/68/7/Add.7 et A/67/565); les activités d'achat (A/69/809; A/67/801 et A/64/501).

B Mécanismes de suivi et de contrôle

6. Le Comité consultatif note que le contrôle des activités de l'Organisation s'exerce par les travaux des organes de contrôle interne et externe et les systèmes de contrôle interne, dont le Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption, la politique de protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements et l'action menée pour garantir une discipline et une conduite exemplaires. De plus, à la demande de l'Assemblée générale, le Secrétaire général s'emploie maintenant à assurer le suivi et à rendre compte de l'état de l'application des décisions de l'Assemblée sur les questions administratives et budgétaires. On trouvera ci-après les observations et recommandations du Comité consultatif sur chacun de ces points.

Contrôle interne et externe

7. **Ayant examiné le rapport du Secrétaire général, le Comité consultatif note que ce dernier n'y fait aucune référence aux conclusions et recommandations du Comité des commissaires aux comptes sur l'état d'application des décisions de l'Assemblée ni aux efforts déployés pour engager la responsabilité individuelle ou institutionnelle afin de remédier aux problèmes soulevés par les auditeurs.** À cet égard, dans son rapport sur l'ONU pour l'année terminée le 31 décembre 2015 [A/71/5 (Vol. I)], le Comité des commissaires aux comptes a fait observer que le Secrétariat n'avait pas convenablement donné suite aux recommandations des commissaires aux comptes, notamment dans les domaines qui suscitent depuis longtemps des inquiétudes : gestion globale des risques, transformation des modes de fonctionnement, gestion financière ou encore établissement des états financiers. Il a indiqué que, sur les 63 recommandations qui restaient à appliquer, 6 (soit 9 %) avaient été intégralement mises en œuvre, 22 (soit 35 %) étaient en cours d'application, 32 (soit 51 %) n'avaient pas été appliquées, 1 (soit 2 %) était devenue caduque et 2 (soit 3 %) avaient été classées par le Comité (ibid., tableau II.1). Il a par ailleurs estimé que la mise en service d'Umoja avait absorbé des ressources telles que le Secrétariat s'était trouvé moins à même de se concentrer sur l'application de ses recommandations.

8. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Secrétaire général avait pris acte de l'observation du Comité des commissaires aux comptes concernant les taux d'exécution anormalement faibles pour 2014 et 2015, tout en notant que la mise en œuvre simultanée du programme de transformation lancé par le Secrétaire général, comprenant entre autres l'adoption des normes IPSAS, la mise en service d'Umoja et l'application de la politique de mobilité et du dispositif de prestation de services centralisée, avait imposé une charge de travail supplémentaire considérable au groupe de fonctionnaires normalement associé à l'application des recommandations des commissaires aux comptes. En outre, il lui a été expliqué que le Comité des commissaires aux comptes dressait auparavant tous les deux ans le bilan de la suite donnée à ses recommandations, pour les rapports établis au titre du volume I, mais qu'il devait dorénavant s'y astreindre tous les ans compte tenu de l'adoption des normes IPSAS. Le Comité consultatif a également été informé que le taux d'application des recommandations formulées dans le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les opérations de maintien de la paix des Nations Unies pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 [A/70/5 (Vol. II)] avait augmenté, passant de 44 % en 2010 à 52 % en 2015. Ses

dernières observations et recommandations en date sur les conclusions du Comité des commissaires aux comptes figurent dans son rapport sur les rapports financiers et états financiers vérifiés et les rapports du Comité des commissaires aux comptes pour l'année terminée le 31 décembre 2015 (A/71/669).

9. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a également reçu des informations sur les recommandations émanant du Bureau des services de contrôle interne (BSCI). Les taux annuels d'application des recommandations sont restés supérieurs à 50 % tout au long de la période allant de 2010 à 2015. Dans l'additif à son rapport sur l'exercice allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 (A/71/337 (Part I)/Add.1/Rev.1), le Bureau a indiqué que le Secrétariat avait atteint, au 30 janvier 2016, les taux d'application cumulatifs suivants : 97 % pour 2012, 92 % pour 2013, 84 % pour 2014 et 56 % pour 2015.

10. Le Comité consultatif réaffirme que la mise en œuvre intégrale et sans retard des recommandations des organes de contrôle est un élément essentiel d'un système efficace d'application du respect du principe de responsabilité (voir A/70/770, par. 6, et A/69/802, par. 15). Il rappelle par ailleurs que, dans sa résolution 70/255, l'Assemblée générale a de nouveau prié le Secrétaire général de prendre d'autres mesures concrètes pour renforcer les capacités d'évaluation au sein des programmes du Secrétariat, en s'appuyant sur les directives et conseils méthodologiques fournis par le BSCI et les organes de contrôle externe.

Renforcement du dispositif de contrôle interne

1. Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption

11. Le Secrétaire général a indiqué dans son dernier rapport que le Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption du Secrétariat de l'ONU avait été lancé en septembre 2016 (voir ST/IC/2016/25, annexe). Il a précisé que les activités relatives à ce nouveau mécanisme comprenaient l'organisation du dialogue en cascade de 2016, la mise à disposition d'un programme de formation en ligne et l'élaboration d'articles et autres documents aux fins de sensibilisation (voir A/71/729, par. 27 et 28). Le Dispositif contient des définitions convenues des concepts de fraude et de corruption.

12. Le Secrétaire général a indiqué également dans son rapport que, conformément à la résolution 70/255 de l'Assemblée générale, le Comité de haut niveau sur la gestion avait créé une équipe spéciale chargée essentiellement d'harmoniser la définition retenue dans l'ensemble du système des Nations Unies du concept de fraude et de fraude présumée. Pour ce qui est de l'application d'une politique de tolérance zéro à l'égard des actes frauduleux, le Secrétaire général a fait savoir qu'il prévoyait de procéder à la révision du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'ONU pour y inclure les activités des partenaires d'exécution auxquels l'Organisation fait appel pour concourir à la réalisation de ses mandats, et de mener à bien, d'ici à la mi-2017, une évaluation des risques de fraude devant être effectuée sous la conduite et à l'échelle du Secrétariat au titre de sa fonction de gestion du risque institutionnel, en collaboration avec un expert extérieur (A/71/729, par. 30 à 34). **Le Comité consultatif se félicite des travaux engagés pour harmoniser la définition retenue dans l'ensemble du système des Nations Unies du concept de fraude et compte qu'ils seront achevés dans les meilleurs délais. Il souligne aussi qu'il importe d'appliquer la tolérance zéro à l'égard des**

actes frauduleux commis par les partenaires d'exécution de l'Organisation, quels qu'ils soient.

13. Dans les faits, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des précisions, que le Secrétariat avait signalé au Comité des commissaires aux comptes neuf nouveaux cas de fraude ou de fraude présumée pour 2015. De plus, dans la dernière circulaire en date sur les cas avérés de faute professionnelle, qui porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016 (voir ST/IC/2016/26), le Secrétaire général adjoint à la gestion fait état de 20 cas de fraude et de fausse déclaration ayant donné lieu à des mesures disciplinaires, contre sept cas au cours de la période précédente (voir ST/IC/2015/22).

14. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a également été informé que le Secrétariat souscrivait à l'observation du Comité des commissaires aux comptes selon laquelle il ne disposait pas des systèmes et des procédures nécessaires pour assurer un signalement exhaustif et précis des cas de fraude. Le Comité a recommandé que l'Administration mette en place un mécanisme central de réception pour toutes les plaintes de fonctionnaires et toutes les notifications relatives à une présomption de fraude, ce qui permettrait d'effectuer un tri et une évaluation appropriés et de transmettre les dossiers à l'unité administrative la mieux à même d'y donner suite, et améliorerait aussi la collecte de données (voir A/69/5 (Vol. I), par. 148), recommandation à laquelle le Bureau des services de contrôle interne a donné son aval par la suite (voir A/69/353, par. 51). Toutefois, dans son dernier rapport, le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit a vivement déploré que cette recommandation essentielle ne soit toujours pas suivie, et demandé au Bureau de mettre en place dès que possible un mécanisme central de réception des éléments d'information (voir A/71/295, par. 69). Le Comité consultatif a été informé par ailleurs que le Comité de gestion du Secrétaire général était actuellement saisi de la question de la création d'un mécanisme central de réception.

15. Le Comité consultatif attend avec intérêt que la recommandation relative à la création d'un mécanisme central de réception pour les enquêtes soit mise en œuvre de façon diligente. Il se réjouit de l'adoption du nouveau Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption et attend avec intérêt d'en suivre la mise en œuvre à la faveur des comptes rendus actualisés que le Secrétaire général fera figurer dans ses futurs rapports sur le système d'application du principe de responsabilité.

2. *Gestion du risque institutionnel*

16. Un dispositif général encadrant la gestion du risque institutionnel au Secrétariat a été présenté initialement dans 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) publié en 2012. Les progrès faits en ce qui concerne les six risques jugés prioritaires à l'échelle de l'Organisation sont décrits aux paragraphes 10 à 22 du dernier rapport en date du Secrétaire général (voir A/71/729).

17. Au paragraphe 14 de sa résolution 70/255, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui rendre compte précisément de la mise en œuvre du dispositif de gestion du risque institutionnel dans les missions de maintien de la paix. Dans son rapport, le Secrétaire général a indiqué que la première phase avait

été achevée en 2016. Plus précisément, trois missions de maintien de la paix (la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, la Mission des Nations Unies au Libéria, la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo) et la Base de soutien logistique des Nations Unies avaient mis en place des plans de traitement des risques afin d'écartier ou d'atténuer les risques recensés; en revanche, l'opération avait été retardée au Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie, le Conseil de sécurité ayant modifié le mandat du Bureau dans sa résolution 2245 (2015). En outre, un atelier annuel avait été organisé à l'intention des référents des missions pour la gestion des risques (A/71/729, par. 47). **Le Comité consultatif note toutefois que la mise en œuvre du dispositif de gestion du risque institutionnel dans les missions de maintien de la paix n'en est encore qu'à sa phase initiale et compte que des mesures supplémentaires seront prises pour la généraliser à toutes les opérations de maintien de la paix.**

3. *Politique de protection contre les représailles*

18. Comme suite à la résolution 70/255 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a élaboré une nouvelle politique concernant les fonctionnaires qui dénoncent des irrégularités, laquelle a fait l'objet de la circulaire du 20 janvier 2017 sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2). Le Comité consultatif note que cette politique vient remplacer celle qui était en vigueur depuis 2005. Les principaux changements sont les suivants :

a) Le Bureau de la déontologie et le BSCI peuvent désormais prendre des mesures de prévention dès qu'un risque de représailles est pressenti; les fonctionnaires ne sont plus tenus de signaler l'existence d'une mesure de représailles avant de pouvoir demander une protection;

b) La protection contre des représailles est désormais assurée aux personnes qui signalent les fautes commises non seulement par les fonctionnaires, mais aussi par des entreprises extérieures, des soldats de la paix qui ne font pas partie du personnel de maintien de la paix des Nations Unies, et d'autres personnes;

c) Les fonctionnaires ont à présent le droit de demander le réexamen des conclusions de l'examen préliminaire effectué par le Bureau de la déontologie;

d) Les requérants seront informés des sanctions disciplinaires prises contre les auteurs des représailles.

19. Le Comité consultatif a également appris que le Secrétaire général avait chargé un groupe de travail interne d'examiner si une protection renforcée devrait également être assurée aux consultants et aux vacataires. Le groupe de travail doit présenter ses recommandations d'ici au 30 juin 2017.

20. Le Comité consultatif accueille avec satisfaction la nouvelle politique de protection contre les représailles et compte que des informations détaillées sur sa mise en application, y compris une proposition tendant à en élargir éventuellement la portée, seront communiquées dans le prochain rapport sur le système d'application du principe de responsabilité.

4. *Dispositif de transparence financière*

21. Des précisions sur la charge de travail du Bureau de la déontologie et sur le dispositif de transparence financière administré par le Bureau sont données aux paragraphes 49 et 50 du rapport du Secrétaire général (A/71/729). Les observations et recommandations les plus récentes ayant été formulées par le Comité consultatif au sujet des activités du Bureau de la déontologie figurent dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (voir A/71/557, sect. VIII).

5. *Déontologie et discipline*

22. Des informations sur les mesures disciplinaires prises dans des cas de faute avérée durant la période terminée le 30 juin 2016 sont présentées aux paragraphes 65 et 66 du rapport du Secrétaire général (A/71/729). Les observations et recommandations formulées par le Comité consultatif sur les questions de discipline figurent dans son dernier rapport sur la gestion des ressources humaines (voir A/71/557, sect. VI). En ce qui concerne les hauts fonctionnaires, le Comité consultatif a été informé, comme suite à ses questions, qu'entre 2014 et 2016, quatre fonctionnaires de la classe D-1 et des classes supérieures avaient reçu des avertissements et trois autres fonctionnaires de la même catégorie avaient fait l'objet de sanctions disciplinaires.

23. Pour ce qui est de la déontologie et de la discipline dans les missions, le Secrétaire général a indiqué dans son rapport qu'un état des lieux complet des dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles serait dressé dans le prochain rapport sur cette question, qui devrait paraître durant la deuxième partie de la reprise de la soixante et onzième session de l'Assemblée générale (voir A/71/729, par. 43).

24. Sur une question connexe, le Secrétaire général a indiqué dans son rapport que l'interface technique entre le Système de suivi des fautes professionnelles administré par le Département de l'appui aux missions et le système utilisé par le Département des opérations de maintien de la paix pour le déploiement des contingents et du personnel de police avait été mise en service en février 2016 pour permettre la vérification des antécédents du personnel devant être déployé. Les membres des contingents et du personnel de police étant désormais soumis à cette procédure, la vérification des antécédents se fait donc désormais pour l'ensemble du personnel déployé dans les missions de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, l'objectif étant de garantir que tout membre du personnel ayant été convaincu de comportement répréhensible ne sera pas admis à travailler à nouveau pour l'Organisation (voir A/71/729, par. 46). **Le Comité consultatif prend note de cette initiative, mais souligne qu'il faut mettre en place à l'échelle du système un système de suivi qui couvre toutes les formes de fautes, afin que la vérification des antécédents puisse se faire de manière exhaustive et cohérente et que tout double emploi soit évité. Le Comité entend revenir sur la question quand il examinera le prochain rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines.**

Application des résolutions de l'Assemblée générale

25. Au paragraphe 7 de sa résolution 70/255, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de donner des informations sur l'état d'avancement de l'application des résolutions de l'Assemblée relatives aux questions administratives

et budgétaires dans les rapports qu'il présentait au titre des points correspondants de l'ordre du jour et de veiller à ce que des informations complètes sur l'application de ces résolutions figurent dans le rapport biennal sur l'exécution des programmes.

26. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'un mécanisme de suivi avait été mis au point pour recueillir les informations concernant les résolutions susmentionnées auprès de tous les services du Département de la gestion et des autres départements et bureaux, chaque fois qu'il y avait lieu. Ces entités sont tenues de communiquer leurs réponses d'ici à la mi-mars 2017. Un résumé succinct des dispositions prises par le Secrétaire général accompagnera les réponses. Le Comité consultatif a également été informé qu'à la mi-février 2017, 85 résolutions de l'Assemblée générale relatives aux questions administratives et budgétaires avaient déjà été prises en compte dans le mécanisme de suivi.

27. Le Comité consultatif a appris en outre que des activités semblables seraient menées pour les résolutions relatives aux questions administratives et budgétaires que l'Assemblée générale adopterait en 2017. Les informations définitives seront rassemblées dans le rapport sur l'exécution des programmes pour l'exercice biennal 2016-2017 et présentées à l'Assemblée générale à sa soixante-douzième session.

28. Le Comité consultatif se félicite des mesures prises pour suivre l'application des résolutions de l'Assemblée générale relatives aux questions administratives et budgétaires et note que les informations sur la question seront regroupées dans le prochain rapport sur l'exécution des programmes. Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de faire figurer ces informations également dans les futurs rapports sur l'exécution du budget-programme.

C. Gestion de la performance

Performance institutionnelle

29. En ce qui concerne les données statistiques relatives à la performance de l'Organisation, le Comité consultatif a été informé que les derniers résultats enregistrés pour le Secrétariat de l'ONU, portant sur l'exécution du programme de travail approuvé pour l'exercice biennal 2014-2015, figuraient dans le rapport sur l'exécution des programmes pour cet exercice (A/71/75). Il y est indiqué que 34 150 produits ont été exécutés durant l'exercice, ce qui fait passer le taux d'exécution à 94 %, contre un taux de 92 % enregistré pour l'exercice 2012-2013.

30. En ce qui concerne la concrétisation des réalisations escomptées, le Comité consultatif rappelle qu'aux paragraphes 11 et 12 de sa résolution 70/255, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de continuer de s'attacher à accélérer la mise en œuvre progressive du cadre de gestion axée sur les résultats dans l'ensemble du Secrétariat en tenant compte des dispositions du paragraphe 6 de sa résolution 67/253, dans laquelle l'Assemblée avait notamment prié le Secrétaire général de continuer à perfectionner le cadre de gestion axée sur les résultats en tenant compte de la réorientation en cours à l'Organisation visant à l'obtention de résultats par rapport à l'exécution de produits. Par ailleurs, l'Assemblée générale a de nouveau prié le Secrétaire général de faire figurer dans son sixième rapport sur l'application du principe de responsabilité un plan détaillé, assorti d'échéances et

d'objectifs d'étape clairement définis, visant à intégrer la gestion axée sur les résultats dans le fonctionnement courant de l'ensemble de l'Organisation.

31. Le Comité consultatif relève que le concept de gestion axée sur les résultats n'est mentionné nulle part dans le dernier rapport du Secrétaire général sur le système d'application du principe de responsabilité. Ayant demandé des précisions, il a été informé que des plans étaient en cours d'élaboration en vue de relier les objectifs stratégiques de l'Organisation à la gestion des ressources humaines de l'Organisation en mettant en place des contrats de mission des hauts fonctionnaires et en améliorant le système de suivi du comportement professionnel.

32. Le Comité consultatif note avec préoccupation que le rapport du Secrétaire général ne donne aucune information sur la gestion axée sur les résultats ni sur la mise en place d'un plan détaillé assorti d'échéances et d'objectifs d'étape clairement définis comme l'Assemblée générale l'a demandé. Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de terminer au plus tôt l'élaboration de ce plan et d'en rendre compte dans son prochain rapport sur le système d'application du principe de responsabilité.

33. En ce qui concerne l'incidence d'Umoja sur la performance institutionnelle, des informations actualisées sur la mise en service d'Umoja sont présentées aux paragraphes 68 à 71 du rapport du Secrétaire général (A/71/729), dans lequel il a noté que le module consacré aux états financiers, sur quoi reposait la conformité avec les normes IPSAS, avait été mis en service pour les opérations de maintien de la paix en août 2016. Le module a été appliqué à toutes les autres opérations en janvier 2017. Il y est décrit certaines améliorations qui commencent à apparaître à l'échelle du système comme suite à la mise en service d'Umoja. Ainsi, la mise en service du module de gestion des biens immobiliers est considérée comme un pas en avant, car selon le Secrétaire général, il donne une vue complète des biens immobiliers que l'Organisation possède, qu'elle loue ou dont les droits d'usage lui ont été cédés (ibid., par. 75 à 77). Il est précisé dans le rapport qu'Umoja permettrait la mise en œuvre au Secrétariat d'un modèle opérationnel mondial pour les achats, étant donné que les fournisseurs de toutes les entités du Secrétariat figuraient à présent dans une base de données commune (ibid., par. 79 et 80). **Le Comité consultatif note que le rapport donne peu de précisions et compte trouver dans le prochain rapport du Secrétaire général des informations concrètes détaillées concernant l'incidence d'Umoja sur l'application du principe de responsabilité au plan individuel et à l'échelle institutionnelle.**

34. En ce qui concerne la rédaction et l'approbation des rapports du Secrétariat, le Comité consultatif a été informé que la procédure d'approbation des rapports du Secrétaire général était établie dans une note interne datée du 13 août 2013, adressée par le Directeur de Cabinet à tous les chefs de département et de bureau. Il y est précisé que les documents suivants doivent être approuvés par le Cabinet du Secrétaire général :

- a) Tous les rapports du Secrétaire général au Conseil de sécurité et au Conseil des droits de l'homme;
- b) Tous les rapports de l'Assemblée générale comportant des propositions d'action qui ont des incidences sur les ressources ou qui pourraient être considérées comme politiquement sensibles.

Les rapports qui ne répondent pas à ces critères doivent être présentés au Cabinet du Secrétaire général pour information, accompagnés d'une note de couverture donnant des précisions sur leur teneur.

Performance individuelle

1. Contrats de mission des hauts fonctionnaires

35. Au paragraphe 22 de sa résolution 70/255, l'Assemblée générale a prié de nouveau le Secrétaire général de prendre davantage de mesures concrètes pour faire du système des contrats de mission un outil d'application du principe de responsabilité véritablement efficace, d'adopter des dispositions pour régler les problèmes systémiques qui empêchent les responsables d'atteindre leurs objectifs, en particulier en ce qui concerne le respect des délais de recrutement, et de lui rendre compte des progrès accomplis à cet égard dans son sixième rapport sur l'application du principe de responsabilité.

36. Dans son rapport, le Secrétaire général a donné des informations sur les responsabilités énoncées dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires et indiqué que le modèle de contrat des chefs de mission avait été amélioré en 2016; il comprenait désormais un nouvel objectif relatif à la parité des sexes et un nouvel engagement dans le domaine de l'environnement et les dispositions relatives à la déontologie et à la discipline avaient été reformulées de façon plus vigoureuse (A/71/729, par. 53 et 54). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu les modèles de contrat de mission mis en place pour les hauts fonctionnaires de l'ONU. Il note que les réalisations escomptées et les mesures des résultats énoncées dans ces contrats sont formulées en termes très généraux, ce qui, associé à l'absence d'échéancier, les rend peu efficaces pour garantir l'application du principe de responsabilité. Par exemple, l'une des réalisations escomptées sur le plan de la gestion financière pour les chefs de mission consiste à ce que les hauts fonctionnaires planifient, suivent et utilisent les crédits alloués de façon proactive pour atteindre les objectifs et les priorités fixés et l'une des mesures des résultats concerne la recherche et la réalisation de gains d'efficacité équivalents à au moins 1 % du budget annuel. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de s'employer à consolider les contrats de mission des hauts fonctionnaires afin de les rendre plus concrets en y incluant des résultats et des cibles précis, mesurables et assortis d'échéances.**

37. **Le Comité consultatif note d'autre part que les derniers rapports du Comité des commissaires aux comptes continuent de mettre en évidence des lacunes dans la gestion financière et le respect du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'Organisation². Il réaffirme que les mesures nécessaires doivent être en place pour qu'il soit possible de lier les responsabilités individuelles aux activités menées dans le cadre de l'Organisation, qu'il s'agisse des tâches concernant la gestion au jour le jour ou des initiatives portant sur des changements institutionnels à plus grande échelle et que la crédibilité du dispositif d'application du principe de responsabilité repose sur la capacité de l'Organisation de rendre opérationnelles et de faire appliquer les mesures correctives visant les fonctionnaires et les responsables qui n'ont pas exercé leurs responsabilités de façon adéquate (voir A/70/770, par. 29).**

² Voir notamment A/71/5 (Vol. I et II).

38. Dans son rapport, le Secrétaire général a également indiqué que, lors de son évaluation annuelle de l'exécution des contrats de mission, le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires avait constaté que le respect des délais de recrutement laissait généralement à désirer (A/71/729, par. 55). Le Comité consultatif rappelle que, comme indiqué dans son bilan de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/71/323), le Secrétaire général a lancé un projet pilote dans le cadre duquel il procède à des évaluations dont la gestion est centralisée afin de réduire les délais de recrutement, en particulier le temps nécessaire aux responsables des postes à pourvoir pour recommander des candidats.

39. S'agissant de la question connexe des délais de recrutement, notamment du temps nécessaire au classement des postes, le Comité consultatif a appris, dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, que ce temps était jusqu'à présent exclu du calcul du délai de recrutement, les données à ce sujet n'étant pas enregistrées dans Inspira. **Compte tenu du manque de clarté et de données quant à la prise en compte du classement des postes dans le délai de recrutement, le Comité consultatif répète qu'il a l'intention de suivre cette question de près dans le cadre de son examen du prochain rapport d'ensemble du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (voir aussi A/71/557, par. 29).**

2. *Performance du personnel*

40. Aux paragraphes 58 à 62 de son rapport (A/71/729), le Secrétaire général fait référence à une réforme de la gestion de la performance en deux temps qui renforcerait d'abord la crédibilité et la fiabilité de la notation des fonctionnaires avant de faire de cette dernière un critère explicite de l'évolution professionnelle. Il avait présenté cette approche dans son dernier rapport d'ensemble sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/71/323, par. 77 à 95). La première phase doit être mise en œuvre entre 2017 et 2019 et la seconde débiter en 2019.

41. Le Comité consultatif a communiqué ses observations sur la performance du personnel dans son récent rapport sur la gestion des ressources humaines (voir A/71/557, par. 55 à 60). Depuis, l'Assemblée générale a fait siennes ces conclusions et recommandations dans sa résolution 71/263.

42. Dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, le Comité consultatif a appris, après avoir demandé des précisions, que pour les trois derniers cycles d'évaluation (portant sur la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2016), en moyenne, le travail de quelque 98 % des fonctionnaires avait été jugé excellent (résultats dépassant les attentes) ou bon (résultats pleinement satisfaisants). À cet égard, le Comité a été informé que, de l'avis du Bureau de la gestion des ressources humaines, les départements et les bureaux devraient être invités à adopter une approche plus équilibrée de la notation afin que les appréciations soient réparties selon une courbe en cloche, tout en sachant qu'il pourrait nuire au moral et à la productivité des fonctionnaires d'imposer des pourcentages pour chaque appréciation. **Le Comité consultatif réaffirme que l'actuelle répartition des appréciations ne donne pas une image fidèle de la performance dans l'Organisation et compte bien que des mesures seront prises pour garantir une distribution plus crédible des notes. Il compte revenir sur la question lors de l'examen du prochain rapport d'ensemble du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines.**

III. Conclusion

43. Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre sont énoncées aux paragraphes 83 et 84 du rapport du Secrétaire général (A/71/729). L'Assemblée est notamment invitée à envisager de modifier la périodicité des rapports correspondants, la faisant passer d'annuelle à biennale, afin de donner au Secrétariat plus de temps pour appliquer les mesures dont il rend compte.

44. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a appris que le renforcement du système d'application du principe de responsabilité exigeait de prendre des mesures nécessitant beaucoup de temps et de vastes consultations. D'après le Secrétaire général, des progrès notables avaient été enregistrés ces dernières années en la matière, mais les changements ne se faisaient pas en un jour et la situation continuait d'évoluer. Le Secrétaire général a précisé également qu'il devait remettre un rapport chaque année, mais que le temps écoulé entre la publication de la résolution de l'Assemblée générale concernant le rapport annuel et l'élaboration du rapport suivant était d'environ sept mois, ce dernier devant être prêt à la mi-novembre, avant que ne s'enclenchent les mécanismes internes de consultation et de production des documents. Le délai ménagé pour concevoir et mener à bien des initiatives et pour en mesurer et en suivre les résultats est donc trop court.

45. Compte tenu des lacunes qui persistent en ce qui concerne l'application du principe de responsabilité à l'échelle institutionnelle et personnelle, ainsi que de l'absence de plans détaillés et concrets visant à améliorer ou à appliquer les éléments mentionnés dans le présent rapport, le Comité consultatif n'est pas convaincu que le Secrétaire général doive être autorisé à présenter son rapport tous les deux ans. Il considère toutefois que certains détails relatifs aux éléments du dispositif qui ont trait expressément aux ressources humaines devraient être examinés dans le contexte de la proposition sur l'évolution du cadre de gestion des ressources humaines que le Secrétaire général compte présenter à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session pour qu'elle l'examine, ou en même temps que ladite proposition (voir A/71/557, par. 11). Le Comité entend revenir sur la question de la périodicité du rapport à cette occasion.

46. Sous réserve des observations et recommandations qu'il a formulées précédemment, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne acte du sixième rapport sur le système d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.