

**Consolidated Statement of the Chairman**  
**Advisory Committee on Administrative and Budgetary Questions**  
**01 March 2021**

**- Overview of human resources management reform for the period 2019–2020 and an outlook beyond**

*(ACABQ report: A/75/765; related report of the Secretary-General: A/75/540)*

**- New approach to staff mobility: building an agile Organization by providing opportunities for on-the-job learning and skills development**

*(ACABQ report: A/75/756; related report of the Secretary-General: A/75/540/Add.1)*

**- Composition of the Secretariat: staff demographics**

*(ACABQ reports: A/75/775 related report of the Secretary-General: A/75/591)*

**-Composition of the Secretariat: gratis personnel, retired staff and consultants and individual contractors**

*(ACABQ report: A/75/771 and related report of the Secretary-General A/75/591, Add.1)*

**-Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of possible criminal behaviour, 1 January to 31 December 2019**

*(ACABQ report: A/75/776; SG report: A/75/648)*

Mr. Chairman, Ms. Under-Secretary-General, Distinguished delegates,

I have the honor to introduce the related reports of the Advisory Committee on human resources related matters.

With respect to the **overview of human resources management**, the Advisory Committee notes that the Secretary-General's two reports submitted at the seventy-third session (A/73/372 and Add.1), and the related report of the Committee (A/73/497), are before the General Assembly at the current session pursuant to decision 74/540 B. Those reports included information on the proposed global human resources strategy 2019-2021 and a number of other proposals for the approval of the Assembly.

It is indicated that the overview report of the Secretary-General (A/75/540) provides an update to the General Assembly on the implementation of the human resources management strategy 2019-2021 (A/73/372) in the period 2019–2020. The Advisory Committee recommends that the General Assembly request the Secretary General to align future implementation of his proposals to the resolutions and decisions of the Assembly, as appropriate.

Mr. Chairman,

The Advisory Committee notes that the report of the Secretary-General (A/75/540) appears to contain new elements that were not contained in his previous overview report (A/73/372), such as the concept of geographical diversity with a new strategy and the concept of a diverse workforce of the Organization as defined in the report. The Committee trusts that information and clarification on the new policies and initiatives introduced since the seventy-third session will be provided to the General Assembly.

In defining a diverse workforce under the diversity outcome, the Advisory Committee notes that the overview report of the Secretary-General (A/75/540) does not make any reference to the workforce diversity component approved by the General Assembly in resolution 73/273. Moreover, the scope of the diversity outcome as presented is not fully in line with what is approved by the Assembly. The Committee trusts that a clarification will be provided to the General Assembly.

Mr. Chairman,

Concerning accountability of senior managers, it is indicated that the Senior Managers' Compact is the Secretary-General's accountability framework through which he establishes key performance indicators for senior managers for each year and holds them accountable. The Advisory Committee recalls that, for 2018, only 2 of 23 departments and offices met the target of 50 per cent geographical appointments required from un- and under-represented Member States.

The Committee notes that no information was provided on how the senior managers were held accountable for failing to achieve the target. The Committee therefore trusts that performance information on achieving the target for 2018, 2019 and 2020 will be provided to the General Assembly. Furthermore, the Committee recommends that the Assembly request the Secretary-General to provide annual performance information by each entity, with comparative data in this area, in the context of his future annual composition reports.

On performance appraisal, the Advisory Committee recalls that the General Assembly, in resolution 71/263, noted that the current ratings distribution is not an accurate reflection of performance in the Organization. Noting that over 99 per cent of staff were rated under the two categories of exceeding or meeting expectations, the Committee recommends that the General Assembly request the Secretary General to evaluate the performance rating system to ensure the application of credible and comparable information by entity.

Mr. Chairman,

The Advisory Committee acknowledges that a number of efforts and measures have been undertaken by the Secretary-General during the COVID-19 pandemic to ensure business continuity and to support staff work-life balance, health and well-being. The Committee looks forward to an update on the lessons learned and challenges experienced during the pandemic for the planning of future work of the Secretariat in the next overview report.

Mr. Chairman,

With respect to **mobility**, the Committee reiterates its support for staff mobility and acknowledges the efforts of the Secretary-General to lay out an approach which incorporates lessons learned from previous experiences.

The Committee is of the view that the Secretary-General should provide greater clarity and updated information on the current status of the approved mobility framework, whose implementation was paused by the Secretary-General in 2017.

The Committee considers that, presently, major components of the new approach remain undefined or require further analysis and clarification, particularly regarding the impact on external recruitment, financial implications, accountability and specific aspects discussed in the Committee's report.

While the new approach will start with encumbered posts, the Committee nonetheless considers that there will be an impact on external recruitment, as current staff progressively opt into mobility and more posts become part of the pool, rather than being advertised for competitive recruitment. The Committee recommends therefore that the Secretary-General analyze this matter further and ensure full compliance with the principle of non-discrimination against external recruitment.

Taking into account the considerable projected increase in the mobility costs, which are expected to more than double, from \$36.8 to \$76.9 million, in the first eight years of implementation, the Committee recommends that the Secretary-General provide in his next report, among others: a) more clarity regarding his expectation that mobility costs can be contained within existing resources; b) safeguards regarding the number of staff moves and related cost implications; and c) more clear information on the baseline criteria as well as a complete and validated set of data.

The Committee considers that, given the scale, costs and risks of the proposed mobility approach, the Board of Auditors should have appropriate oversight, including through annual reports to the General Assembly.

The Committee recommends that the Secretary-General develop further key elements of the proposal, taking into account its observations and recommendations, and submit a detailed report for the consideration and approval of the General Assembly during the main part of its seventy-sixth session.

With respect to the **Composition** report, the Committee acknowledges the efforts to present analytical information and identify trends and persistent or emerging challenges. As regards the proposed biennial reporting, instead of the current annual reporting cycle, the Committee is of the view that the change is not justified.

In terms of staff recruitment, the Committee recommends further efforts in accordance with Article 101, paragraph 3, of the Charter of the United Nations with due regards to the principle of equitable geographical distribution. As regards the national staffing strategy of the organization, optimizing the use of the locally recruited staff and build more local capacity, the Committee looks forward for the guidelines to be issued and trusts that more efforts will be made to nationalize positions in accordance with General Assembly resolutions.

As regards external and internal recruitment, the Committee trusts that detailed disaggregated statistical information and further clarity in terms of the policy basis for categorising appointments, between staff as upon initial appointment and reappointment will be included in the refined human resource strategy.

In terms of ageing of staff and rejuvenation of the Secretariat, the Committee reiterates its recommendation that further analysis on the increase in the number of high-level posts in the Secretariat be undertaken and that proposals relating to specific long-term solutions be submitted to the General Assembly for consideration. The Committee also looks forward to the inclusion of more junior-level posts in the context of future budget submissions and the provision of the rejuvenation strategy and upcoming retirement plan in the context of the next human resources management report. The Committee also stresses the continued need to monitor the overall top-

heaviness of the Organization and to ensure that any future proposals for the establishment of high-level positions entail a thorough review of existing functions and structures.

Mr. Chairman,

I shall now turn to the report on **gratis personnel**, retired staff and consultants and individual contractors.

The Committee reiterates that all resolutions, regulations and rules applicable to these categories of personnel should be observed and that any exceptions be applied on a truly exceptional basis. The Committee also trusts that further efforts will be made to ensure greater cohesion in terms of the contractual modalities and entitlements of consultants and individual contractors across the United Nations system and that detailed information on the employment of non-staff resources by entities, including by geographical representation and gender balance, will be provided in the next report.

As regards the employment of retired staff, the Committee is concerned about the continued reliance which runs contrary to the need to rejuvenate the Secretariat and that in order to exercise better workforce succession planning, and recommends a reduced reliance on retirees. The Committee is also concerned by the continued use of a significant number of consultants and individual contractors for extended contractual periods and considers that continued efforts should be made to rely on internal expertise and skills in the Secretariat, and that an in-depth evaluation of their use, options for reduction, more efficient use and long-term capacity building alternatives, will be provided.

The Committee also recommends further efforts to bolster the future applicant pool of the internship programme, building also upon remote working opportunities, and to attract a greater number of future internship applicants particularly from unrepresented and underrepresented Member States and developing countries.

On the employment of female personnel within all the categories of staff in the Secretariat, the Committee recommends more efforts to improve gender balance, including in peacekeeping operations and special political missions, in line with Article 101, paragraph 3, of the Charter of the United Nations and, with due consideration for equitable geographical representation.

Finally on the practice of the Secretary-General in **disciplinary matters and cases of possible criminal behaviour**, the Advisory Committee notes the issuance of Secretary-General's bulletin ST/SGB/2019/8, which provides for a new administrative framework under administrative instruction ST/AI/2017/1 for the review and disposition of cases. The Committee recommends that the General Assembly request the Secretary-General to provide an update on the framework in his next report.

Regarding the data on cases handled during the reporting period, the Committee notes the increase in the average time taken to dispose of cases and recommends a further assessment of the causes to identify solutions to enhance the rate of disposal of cases. The Advisory Committee also recommends further analysis of the data on misconduct cases, including comparisons between cases involving mission staff and those involving non-mission staff. The Advisory Committee further encourages the Secretary-General to strengthen his efforts to fully recoup losses arising from misconduct by staff members.

With respect to cases involving staff members with managerial responsibilities, the Advisory Committee considers that increased transparency of managers' conduct with enhanced accountability and stronger protections for staff coming forward with complaints are necessary to create a more conducive environment. The Committee recommends that the General Assembly request the Secretary-General to provide more detailed information, as well as measures to address this issue, in his next report.

Subject to its comments 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.

**Déclaration du Président**  
**Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires**  
**Le 1<sup>er</sup> mars 2021**

– **Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après**

*(Rapport du Comité consultatif : A/75/765 ; rapport correspondant du Secrétaire général : A/75/540)*

– **Une nouvelle façon d'envisager la mobilité : bâtir une Organisation agile en donnant au personnel l'occasion d'apprendre et de développer ses compétences en cours d'emploi**

*(Rapport du Comité consultatif : A/75/756 ; rapport correspondant du Secrétaire général : A/75/540/Add.1)*

– **Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel**

*(Rapport du Comité consultatif : A/75/775 ; rapport correspondant du Secrétaire général : A/75/591)*

– **Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires**

*(Rapport du Comité consultatif : A/75/771 ; rapport correspondant du Secrétaire général : A/75/591/Add.1)*

– **Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019**

*(Rapport du Comité consultatif : A/75/776 ; rapport correspondant du Secrétaire général : A/75/648)*

Monsieur le Président, Madame la Secrétaire générale adjointe, Mesdames et Messieurs les représentants,

J'ai l'honneur de présenter les rapports du Comité consultatif sur les questions relatives aux ressources humaines.

S'agissant de la vue **d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines**, le Comité consultatif note que, conformément à la décision 74/540 B, l'Assemblée générale est saisie, à sa présente session, des deux rapports que le Secrétaire général lui avait présentés à sa

soixante-treizième session (A/73/372 et A/73/372/Add.1) et du rapport correspondant du Comité (A/73/497). Y figurent des informations sur le projet de stratégie globale des ressources humaines pour 2019-2021 et plusieurs autres propositions soumises à l'Assemblée pour approbation.

Dans son rapport d'ensemble (A/75/540), le Secrétaire général rend compte à l'Assemblée générale de la mise en œuvre de la stratégie de gestion des ressources humaines 2019-2021 (A/73/372) au cours de la période 2019-2020. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale demande au Secrétaire général d'aligner la mise en œuvre future de ses propositions sur les résolutions et décisions de l'Assemblée, le cas échéant.

Monsieur le Président,

Le Comité consultatif note que le rapport du Secrétaire général (A/75/540) semble contenir de nouveaux éléments qui ne figuraient pas dans son précédent rapport d'ensemble (A/73/372), tels que le principe de diversité géographique assorti d'une nouvelle stratégie, et la notion de diversité du personnel de l'Organisation telle que définie dans le rapport. Il espère que des informations et des précisions sur les nouvelles politiques et initiatives introduites depuis la soixante-treizième session seront fournies à l'Assemblée générale.

Le Comité consultatif note qu'en définissant, dans son rapport d'ensemble (A/75/540), le résultat escompté en matière de diversité pour assurer à l'Organisation un personnel diversifié, le Secrétaire général ne fait aucune référence à l'élément concernant la diversité des effectifs approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 73/273. De plus, la portée du résultat escompté relatif à la diversité tel qu'il est présenté n'est pas entièrement conforme à ce que l'Assemblée avait approuvé. Le Comité compte que des éclaircissements seront donnés à l'Assemblée générale.

Monsieur le Président,

S'agissant de la responsabilité des hauts fonctionnaires, le contrat de mission de ceux-ci constitue le cadre d'application du principe de responsabilité du Secrétaire général, au moyen

duquel ce dernier établit les indicateurs clefs de performance des hauts responsables pour chaque année et instaure leur redevabilité. Le Comité consultatif rappelle que pour 2018, seuls 2 des 23 départements et bureaux ont atteint l'objectif consistant à nommer au moins 50 % de fonctionnaires originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique. Il note qu'aucune information n'a été fournie quant à la manière dont les hauts fonctionnaires ont eu à répondre de la non-réalisation de cet objectif. Dès lors, il compte que des informations sur les résultats obtenus pour 2018, 2019 et 2020 dans la réalisation de l'objectif fixé seront communiquées à l'Assemblée générale. De plus, le Comité recommande à l'Assemblée de demander au Secrétaire général de fournir des informations annuelles sur la performance de chaque entité, assorties de données comparatives, dans le cadre de ses futurs rapports annuels sur la composition du personnel du Secrétariat.

S'agissant de l'évaluation et de la notation des fonctionnaires, le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution 71/263, l'Assemblée générale a indiqué que l'actuelle répartition des appréciations ne donnait pas une image fidèle de la performance dans l'Organisation. Notant que plus de 99 % du personnel a été noté dans les deux catégories « résultats supérieurs à ceux attendus » et « résultats conformes à ceux attendus », le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'évaluer le système de notation afin de garantir que les entités se fondent sur des renseignements crédibles et comparables.

Monsieur le Président,

Le Comité consultatif reconnaît que le Secrétaire général a fait des efforts et pris des mesures durant la pandémie de COVID-19 pour assurer la continuité des opérations et aider le personnel en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de santé et de bien-être. Il attend avec intérêt une mise à jour, dans le prochain rapport d'ensemble, des enseignements tirés et des problèmes rencontrés pendant la pandémie, en vue de la planification des activités du Secrétariat à l'avenir.

Monsieur le Président,

En ce qui concerne **la mobilité**, le Comité réaffirme son soutien à la mobilité du personnel et salue les mesures prises par le Secrétaire général pour définir une approche qui tienne compte des enseignements tirés des expériences précédentes.

Le Comité est d'avis que le Secrétaire général devrait donner des informations plus claires et actualisées sur l'état actuel du dispositif de mobilité qui avait été approuvé et dont il a suspendu la mise en œuvre en 2017.

Le Comité estime que des éléments majeurs de la nouvelle approche, dans son état actuel, ne sont toujours pas définis ou exigent une analyse plus approfondie et des explications plus poussées, notamment en ce qui concerne leurs effets sur le recrutement de candidats externes, leurs incidences financières, l'application du principe de responsabilité et certains aspects dont il a fait état dans son rapport.

La nouvelle approche s'appliquera tout d'abord aux postes pourvus, mais le Comité estime cependant qu'elle aura des répercussions sur le recrutement de candidats externes, à mesure que le personnel en activité fera le choix de la mobilité et qu'un plus grand nombre de postes seront versés dans les viviers et ne feront donc plus l'objet d'une procédure de sélection ouverte. Il recommande donc au Secrétaire général d'approfondir l'analyse de cette question et de veiller au respect intégral du principe de non-discrimination concernant le recrutement de candidats externes.

Compte tenu de l'augmentation considérable des coûts de la mobilité à laquelle on s'attend, coûts qui devraient plus que doubler et passer de 36,8 millions de dollars à 76,9 millions de dollars, pendant les huit premières années de mise en œuvre du nouveau dispositif, le Comité recommande que le Secrétaire général donne dans son prochain rapport : a) des éclaircissements concernant l'hypothèse selon laquelle les coûts liés à la mobilité peuvent être financés au moyen des ressources existantes ; b) des garanties concernant le nombre de mutations et les incidences financières en découlant ; c) des informations plus claires sur les points de comparaison ainsi qu'un ensemble de données complètes et validées.

Compte tenu de l'ampleur de l'approche proposée ainsi que des coûts et des risques qui y sont associés, il convient que le Comité des commissaires aux comptes dispose de moyens de contrôle appropriés, notamment moyennant l'établissement de rapports annuels à l'Assemblée générale.

Le Comité recommande que le Secrétaire général étoffe davantage les principaux éléments de la proposition, en tenant compte de ses observations et recommandations, et soumette un rapport détaillé à l'Assemblée générale pour examen et approbation pendant la partie principale de la soixante-seizième session.

En ce qui concerne **le rapport sur la composition du Secrétariat**, le Comité salue les efforts qui ont été faits pour présenter l'information sous forme analytique et pour mettre en évidence les tendances et les problèmes, persistants ou nouveaux. S'agissant de la proposition consistant à présenter un rapport non plus chaque année, mais tous les deux ans, le Comité est d'avis que le changement n'est pas justifié.

Pour ce qui est des recrutements, le Comité recommande de poursuivre les efforts conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, compte étant dûment tenu du principe de la répartition géographique équitable. En ce qui concerne la stratégie de l'Organisation relative au personnel recruté sur le plan national, l'optimisation du recours au personnel recruté sur le plan local et le renforcement des capacités locales, le Comité attend avec intérêt les directives qui seront publiées et compte que le Secrétariat redoublera d'efforts pour privilégier les postes soumis à recrutement national, comme demandé par l'Assemblée générale dans ses résolutions.

S'agissant des recrutements externes et internes, le Comité compte que la stratégie affinée en matière de ressources humaines comprendra des informations statistiques détaillées et ventilées et qu'elle apportera davantage de clarté en ce qui concerne les principes retenus aux fins du classement des recrutements, qu'il s'agisse d'un premier engagement ou d'un réengagement.

En ce qui concerne l'âge du personnel et le rajeunissement du Secrétariat, le Comité recommande de nouveau qu'il soit procédé à une analyse plus approfondie de l'augmentation du nombre de postes de haut niveau au Secrétariat et que des solutions à long terme soient proposées à l'Assemblée générale, pour examen. Il compte également qu'un plus grand nombre de postes aux classes les moins élevées seront proposés dans les projets de budget, dans la mesure du possible, et que des informations sur la stratégie de rajeunissement et les prochains départs à la retraite seront données dans le prochain rapport sur la gestion des ressources humaines. Le Comité souligne également qu'il faut continuer de surveiller le nombre de postes aux échelons supérieurs de l'Organisation, ce nombre étant excessif, et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de postes de haut niveau soit précédée d'un examen approfondi des fonctions et structures existantes.

Monsieur le Président,

Je vais maintenant passer au **rapport sur le personnel fourni à titre gracieux, les fonctionnaires retraités et les consultants et vacataires.**

Le Comité réaffirme que le Secrétariat est tenu d'appliquer toutes les résolutions de l'Assemblée générale ainsi que les règles et procédures applicables à ces catégories de personnel et que tout écart devrait rester véritablement exceptionnel. Il compte que des efforts supplémentaires seront faits pour harmoniser davantage les modalités contractuelles et les droits à prestations des consultants et vacataires dans l'ensemble du système des Nations Unies et que des informations détaillées sur l'emploi, par les entités, de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire seront données dans le prochain rapport, notamment pour ce qui est de la représentation géographique et de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le Comité est préoccupé par le recours continu au personnel retraité, qui va à l'encontre de l'impératif que représente le rajeunissement du Secrétariat, et recommande que l'on réduise le recours aux fonctionnaires retraités afin d'améliorer la planification de la relève. Il est également préoccupé par le recours continu à un nombre important de consultants et de vacataires pour des périodes prolongées et estime que le Secrétariat devrait s'attacher à exploiter les connaissances et

le savoir-faire disponibles en interne. Il compte qu'une évaluation approfondie du recours à ces catégories de personnel sera menée à bien, que des formules visant à réduire le recours à ces catégories de personnel ou à y recourir de manière plus judicieuse seront présentées, de même que des solutions concernant le renforcement des capacités à long terme.

Le Comité recommande également que le Secrétariat redouble d'efforts pour étoffer le vivier de candidats et candidates au programme de stages, en tirant parti des possibilités de télétravail, et attirer un plus grand nombre de personnes, en particulier de ressortissants d'États Membres non représentés ou sous-représentés, y compris de pays en développement.

En ce qui concerne l'emploi de personnel féminin dans toutes les catégories de personnel du Secrétariat, le Comité recommande que le Secrétariat redouble d'efforts pour assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes, y compris dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et compte dûment tenu d'une représentation géographique équitable.

**Enfin, en ce qui concerne la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale,** le Comité consultatif prend note de la promulgation de la circulaire du Secrétaire général parue sous la cote ST/SGB/2019/8, qui prévoit un nouveau cadre administratif régi par l'instruction administrative ST/AI/2017/1 aux fins de l'examen et du traitement des affaires. Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de faire figurer des informations actualisées sur le cadre dans son prochain rapport.

En ce qui concerne les données relatives aux affaires traitées pendant la période considérée, le Comité note l'augmentation du délai moyen de traitement des affaires et recommande qu'il soit procédé à une nouvelle évaluation des causes des retards afin d'améliorer le taux de traitement. Il recommande également de procéder à une analyse plus approfondie des données relatives aux fautes professionnelles, comprenant une comparaison des affaires impliquant des membres du personnel des missions et celles impliquant des personnes extérieures aux missions. Le Comité

encourage en outre le Secrétaire général à ne ménager aucun effort pour recouvrer l'intégralité des montants qui auraient été perdus du fait de fautes commises par des membres du personnel.

En ce qui concerne les affaires impliquant des membres du personnel exerçant des fonctions d'encadrement, le Comité consultatif considère que l'instauration d'un environnement plus harmonieux passe par une plus grande transparence, par le renforcement de l'application du principe de responsabilité et par une meilleure protection des membres du personnel qui déposent plainte. Il recommande que l'Assemblée prie le Secrétaire général de lui donner des informations plus détaillées sur la question dans son prochain rapport et de lui présenter des mesures pour régler le problème.

Sous réserve des commentaires et observations qu'il a formulés dans son rapport, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.

Monsieur le Président, je vous remercie.

**Statement of the Chairman**

**Advisory Committee on Administrative and Budgetary Questions**

**1 March 2021**

**Activities of the Ethics Office**

*(ACABQ report: A/75/515; related Secretary-General's report: A/75/82)*

Mr. Chairman,

I am pleased to introduce the Advisory Committee's report on the Activities of the Ethics Office for 2019.

The Committee welcomes the overall increased participation in terms of the voluntary disclosure initiative, and trusts that the Secretary-General will take all the necessary measures to address potential conflicts of interest with the necessary accountability framework in place, and continue to encourage senior officials who have not yet publicly disclosed a summary of their assets to do so in future cycles.

As regards outreach, training and education, the Committee notes the efforts of the Office. In terms of gift management, the Committee notes the continued absence of a consolidated online gift registry and recalls its recommendation regarding 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.

Mr. Chairman,

With regard to the submission of the annual report of the Ethics Office directly to the General Assembly and the reporting line of the Office, the Committee reiterates its previous view that any revisions to the stature, reporting line and governance structure of the Ethics Office would have implications for the Secretariat and for the Organization

as a whole. The Committee stresses that should the Secretary General wish to make a fully justified proposal concerning the independence of the Ethics Office, a detailed report would need to include such matters as the workload, structure and functions of the 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.

As regards the proposal to reclassify the position from the Director (D-2) level to the level of Assistant-Secretary General, the Committee recommends against the proposal, and is of the view that the Head of the Ethics Office (D-2) 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 and 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.

Thank you, Mr. Chairman.

**Déclaration du Président**

**Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires**

**Le 1 mars 2021**

**Activités du Bureau de la déontologie**

*(Rapport du Comité consultatif : A/75/515 ; rapport correspondant  
du Secrétaire général : A/75/82)*

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 2019.

Le Comité se félicite de l'augmentation générale de la participation à l'initiative de déclaration publique volontaire et compte que le Secrétaire général prendra toutes les mesures nécessaires pour traiter les conflits d'intérêts potentiels de sorte que le principe de responsabilité soit appliqué et continuera d'encourager les hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public un récapitulatif de leurs avoirs lors des prochains cycles.

Le Comité prend note des efforts consentis par le Bureau en matière de sensibilisation, de formation et d'éducation. En ce qui concerne la gestion des dons, le Comité note l'absence persistante d'un registre centralisé en ligne de tous les dons et rappelle qu'il a recommandé, au sujet du projet pilote de registre en ligne, que les avantages du projet, les enseignements à en tirer et les éléments nécessaires au développement d'un tel registre soient analysés avant qu'une mise en service soit envisagée dans le Secrétariat.

Monsieur le Président,

En ce qui concerne la présentation du rapport annuel du Bureau de la déontologie directement à l'Assemblée générale et le rattachement hiérarchique du Bureau, le Comité réaffirme que toute modification visant à donner plus de poids au Bureau ou tout changement concernant le rattachement hiérarchique et la structure de gouvernance du Bureau pourraient avoir des conséquences sur le Secrétariat et sur l'Organisation dans son ensemble. Il souligne que si le Secrétaire général souhaite faire une proposition dûment justifiée en vue de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, il devra établir un rapport détaillé qui traitera de questions telles que la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau. Il devra également prendre en considération les incidences sur les autres bureaux du Secrétariat, y compris sur les organes et entités de contrôle, et, plus largement, sur les fonds et programmes des Nations Unies.

Le Comité recommande de ne pas approuver la proposition consistant à reclasser le poste D-2 [directeur(trice)] de chef du Bureau de la déontologie pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e), car il est d'avis que le (la) chef du Bureau de la déontologie (D-2) occupe un poste de classe appropriée, 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, et que la proposition n'est pas justifiée étant donné que la crédibilité du rôle consultatif du Bureau ne réside pas dans la classe du poste de chef du Bureau mais plutôt dans le mandat et les fonctions du Bureau.

Monsieur le Président, je vous remercie.