



Assemblée générale

Cinquante-troisième session

Documents officiels

Distr. générale
19 novembre 1998

Original: français

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 26^e séance

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 13 novembre 1998, à 10 heures

Président: M. Abelian (Arménie)
puis: Mme Brenen-Haylock (Vice-Présidente) (Bahamas)
puis: M. Abelian (Président) (Arménie)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires:* M. Mselle

Sommaire

Point 119 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

Point 114 de l'ordre du jour : Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne (*suite*)

Point 113 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 1998-1999 (*suite*)

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-0750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

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

La séance est ouverte à 10 heures.

Point 119 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (A/53/642, A/53/501, A/C.5/52/2, A/52/814, A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 et Corr.1 et 2, A/53/385, A/53/414, A/53/502, A/53/526 et Add.1, A/53/548 et A/C.5/53/L.3)

Présentation et débat général (*suite*)

1. **M. Paschke** (Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne), présentant le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit relatif à l'emploi de retraités (A/53/642), réalisé en application de la décision 51/408 de l'Assemblée générale, indique que sur les 165 cas de recrutement examinés, soit environ 21 % des 759 retraités employés durant la période à l'examen (1995-1997), 64 cas présentaient des caractéristiques qui n'étaient pas conformes à la décision 51/408 de l'Assemblée générale ou à d'autres directives en vigueur. Parmi les problèmes mis en évidence, M. Paschke relève notamment que les directives en vigueur n'offrent pas de définition normalisée des «retraités», ce qui entraîne des insuffisances dans l'enregistrement des données sur les retraités et leur traitement dans le cadre des systèmes informatisés de gestion du personnel et des états de paie, y compris dans le SIG; cette absence de définition explique en partie des divergences de vues au Secrétariat sur la question de savoir si la disposition limitant l'emploi de retraités à six mois par année civile (décision 51/408) est applicable aux retraités en général ou seulement à ceux qui perçoivent une pension de retraite mensuelle de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le rapport sur l'audit, toutefois, sans se limiter à la pratique du cumul d'emploi et de prestations, insiste sur les conséquences fâcheuses plus générales que peut avoir l'emploi de retraités, notamment sur le recrutement et la promotion du personnel. L'Assemblée générale souhaitera peut-être préciser si la disposition en question s'applique ou non à l'ensemble des retraités.

2. Parmi les autres problèmes décelés à l'occasion de l'audit, M. Paschke signale la proportion relativement élevée de retraités recrutés au cours de la période 1995-1997 par rapport à l'ensemble du personnel de toutes catégories recruté au Secrétariat pendant la même période; la poursuite de l'emploi dans les services linguistiques d'un nombre relativement élevé de retraités qui ne sont pas recrutés localement, ce qui entraîne des dépenses supplémentaires importantes (voyages, indemnité journalière); le fait que l'emploi de retraités au titre de contrats de louage de services ou de contrats-cadres n'est pas contrôlé, de sorte que des retraités perçoivent des rémunérations dépassant les limites fixées par

l'Assemblée; un déséquilibre entre les sexes en ce qui concerne le recrutement de retraités pendant la période considérée; enfin, le recrutement d'un certain nombre de retraités employés pour des périodes de courte durée sans l'approbation préalable de la Division des services médicaux du Secrétariat. Le Bureau des services de contrôle interne présente dans son rapport des recommandations visant à rectifier les lacunes décelées lors de l'audit.

3. **M. Herawan** (Indonésie), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, pense qu'il revient aux États Membres de guider la stratégie de réforme de la gestion des ressources humaines, dont la mise en oeuvre passe nécessairement par une approbation préalable de l'Assemblée générale. Le Groupe des 77 et la Chine prennent bonne note des engagements pris par le Secrétaire général au paragraphe 5 de son rapport sur ladite réforme (A/53/414), ainsi que des 10 éléments principaux énumérés au paragraphe 9, et attendent avec intérêt les observations que le Comité consultatif présentera sur ce document important. Attachant une grande importance à l'amélioration de la gestion des ressources humaines, le Groupe des 77 et la Chine se félicitent que le Secrétaire général ait affirmé que le but n'était pas de réduire les budgets et le personnel ni d'alimenter le Compte pour le développement.

4. Les États Membres devraient surveiller de très près la mise en place de mécanismes efficaces de responsabilisation, assortis des modalités voulues de suivi et de contrôle, ainsi que d'un système performant de justice interne, corollaire indispensable de la délégation de pouvoirs. Les documents ayant été publiés tardivement et les rapports du Comité consultatif n'étant pas encore disponibles, le débat sur ce point de l'ordre du jour ne devrait donc être clos que lorsque les États Membres auront eu le temps de se pencher sur la question. Le Groupe des 77 et la Chine attendent avec intérêt les informations complémentaires que le Secrétariat présentera à ce sujet, notamment à propos des contraintes éventuelles qui pèseraient sur la réforme. La nouvelle conception de la responsabilisation implique que le suivi du comportement professionnel, modalité essentielle de mise en oeuvre de cette conception, comprenne non seulement des éléments d'incitation, mais aussi des sanctions et des pénalités en cas de manquement. Le Groupe des 77 et la Chine y reviendront à propos du rapport sur le suivi du comportement professionnel (A/53/266). Dans un souci d'équité entre tous les membres du personnel, il faudrait conserver au Bureau de la gestion des ressources humaines son rôle central de gardien des principes, chargé de surveiller l'application des réglementations en vigueur.

5. La représentation des pays en développement, qui constituent 74 % des États Membres de l'Organisation, est

plutôt faible aux échelons supérieurs et aux postes de direction. Il importe donc que les fonctionnaires nommés par le Secrétaire général à ces postes le soient sur une base géographique large et équitable, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 49/222, et ce d'autant plus qu'un certain nombre de fonctionnaires supérieurs, originaires notamment de pays en développement, doivent partir en retraite entre 1998 et 2002. Le Groupe des 77 et la Chine aimeraient à cet égard que le Secrétaire général présente un complément d'information sur l'application de ladite résolution. Il est heureux que la proportion de femmes au Secrétariat ait progressé (A/53/375, A/53/376), mais il serait bon aussi que l'on redouble d'efforts pour recruter plus de femmes des pays en développement, notamment aux échelons supérieurs.

6. Il est préoccupant de relever l'augmentation du nombre des démissions. Il faudrait que le Secrétariat expose dans un rapport détaillé les mesures qui auraient été prises pour enrayer cette tendance.

7. S'agissant de l'emploi de consultants, le Groupe des 77 et la Chine s'inquiètent des faiblesses décelées dans ce domaine en matière de contrôle interne lors de l'audit réalisé par le Bureau des services de contrôle interne (A/52/814). Ils soulignent que le choix des consultants devrait être fondé sur le principe de la répartition géographique équitable et souhaitent que soient attentivement examinés les principes exposés à ce sujet dans le document A/53/372, et donc que soit différée la conclusion du débat général, puisque les rapports du Comité consultatif sur cette question ne sont pas encore disponibles.

8. **M. Šimonović** (Croatie) dit que la Croatie est entièrement favorable au grand programme de réforme du Secrétaire général, et souscrit pleinement à l'idée que le personnel de l'Organisation en est la ressource la plus précieuse. Il est indispensable de moderniser et de réformer l'ONU sans tarder, pour la revitaliser à l'orée d'un nouveau millénaire en resserrant le partenariat entre les États Membres, l'Administration et le Secrétariat.

9. Organisation mondiale, l'ONU devrait compter parmi ses fonctionnaires des représentants des 185 États qui en sont Membres. La qualité des candidats et la nécessité d'une répartition géographique équitable sont les deux grands principes à observer pour le recrutement de nouveaux fonctionnaires. Or, ces deux principes ne s'excluent nullement, car il est parfaitement possible de trouver des candidats qualifiés dans toutes les régions géographiques, si l'on s'y prend comme il faut. Les concours nationaux sont la meilleure méthode, mais il est décourageant que le recrutement de nombreux candidats inscrits sur la liste depuis plusieurs

années connaisse tant de retards, certains attendant depuis 1993, comme le candidat croate et un candidat japonais, qui ne se sont vus offrir un poste qu'en 1998. L'Organisation ne devrait pas se permettre de traiter ainsi des fonctionnaires potentiels. On relève parallèlement (A/53/375, par. 61) que la moyenne d'âge pour l'ensemble du personnel est de 45,5 ans, et pour la catégorie des directeurs de 53,9 ans. Il importe donc pour la réforme que l'Organisation attire des jeunes des deux sexes pleins d'ambition, au lieu de les décourager.

10. Un autre problème, qui concerne plus particulièrement les pays nouveaux, est le manque de fonctionnaires originaires de ces pays aux échelons les plus élevés, d'autant que les problèmes financiers que connaît l'Organisation limitent les possibilités d'avancement des fonctionnaires, au demeurant peu nombreux, originaires de ces pays. Les modalités de recrutement doivent en tout état de cause être simplifiées dans un souci de transparence. Pour ce qui est de la répartition géographique équitable, il est certes encourageant de voir que le nombre de pays sous-représentés ou non représentés a diminué, mais il reste néanmoins 34 pays dans ces deux catégories, alors que 13 sont toujours surreprésentés. La diminution du nombre des fonctionnaires des échelons supérieurs originaires d'Europe orientale enregistrée ces quatre dernières années devient inquiétante, puisqu'elle atteint 31 %.

11. S'agissant de l'équilibre entre les hommes et les femmes au Secrétariat, la Croatie relève que des progrès ont été accomplis au cours des 10 dernières années, puisque la proportion de femmes y est passée de 26,3 % en 1988 à 36,9 % en 1998. Mais il reste beaucoup à faire, la répartition défavorisant tout particulièrement les femmes d'Europe orientale, puisqu'elles ne sont que 14,2 %, par rapport à leurs homologues de sexe masculin, à avoir été recrutées au Secrétariat dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

12. La délégation croate, préoccupée comme d'autres délégations par le fait que les démissions sont plus nombreuses que les départs à la retraite, tient à rappeler combien il importe d'organiser convenablement les carrières des fonctionnaires compétents pour les encourager à rester à l'Organisation.

13. La délégation de pouvoirs est un des moyens qui s'offrent pour alléger le processus de recrutement, mais doit s'assortir de garanties du plein respect du principe de la répartition géographique équitable. À ce propos, il est bon que les vacances de poste soient publiées sur Internet, car cela rend le recrutement plus transparent et les postes plus accessibles.

14. **Mme Nahata** (Inde) dit que la délégation indienne se félicite des efforts déployés par le Secrétaire général pour améliorer l'efficacité et le style de gestion à l'Organisation. Elle s'associe pleinement à la déclaration faite par l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine, et rappelle que les réformes engagées doivent avoir pour principal objet de renforcer l'Organisation des Nations Unies. La mise en place, étape par étape en consultation avec le personnel, d'un système de suivi du comportement professionnel assorti de récompenses et d'un renforcement des contrôles et de la formation (A/53/266), doit permettre l'instauration d'un bon style de gestion donnant la place voulue à l'initiative des responsables de tous niveaux. L'Inde attend avec intérêt le détail des mesures choisies pour réaliser ces objectifs. Il importe avant tout que les nouvelles méthodes soient parfaitement transparentes, équitables et raisonnables.

15. Mme Nahata se préoccupe surtout de voir la gestion des ressources humaines se conformer aux mandats énoncés par l'Assemblée générale, le processus de recrutement simplifié, l'organisation des carrières améliorée, et la délégation de pouvoirs s'accompagner de mesures garantissant le personnel contre l'arbitraire, la discrimination et l'iniquité. Elle souhaiterait que l'ONU fasse un effort pour recruter plus de femmes qualifiées issues de pays en développement et se demande si une plus stricte adhésion au principe Noblemaire ne permettrait pas d'enrayer les départs.

16. S'agissant de la composition du Secrétariat, il semble un peu simpliste de mettre uniquement l'accent sur les postes soumis à la répartition géographique, dont la proportion est minuscule par rapport à l'ensemble des postes du système des Nations Unies. Il est normal que pour diverses raisons certains postes ne puissent être comptés dans les fourchettes souhaitables, mais il y a des catégories qui devraient y être incluses, notamment les postes du Service mobile et des services généraux. Sans compromettre aucunement l'efficacité, il serait souhaitable que le recrutement se fasse sur une base géographique beaucoup plus large, de manière que tous les postes de l'Organisation, et pas seulement ceux qui sont actuellement soumis à la répartition géographique, reflètent fidèlement la diversité des expériences dans le monde. De ce fait, il importe d'assurer la parité entre le facteur «qualité de membre» et le facteur «contribution» dans l'application des fourchettes souhaitables, car l'Organisation est fondée sur le principe de l'égalité souveraine de ses membres, et non de leur prospérité relative, et de revoir la manière dont est prise en compte la population, le facteur correspondant étant passé de 8,7 % à 7 % en 1985, puis à 5 % en 1987, contrairement à la recommandation figurant dans la résolution 41/206 C de l'Assemblée générale. L'Inde estime que cette anomalie

devrait être rectifiée et ce facteur retrouver sa valeur précédente.

17. **M. Toba** (Togo) dit que la délégation togolaise, tout en souscrivant à la déclaration faite par l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine sur la réforme de la gestion des ressources humaines, tient à rappeler que cette dernière doit avoir pour but de donner satisfaction tant aux États Membres qu'au personnel des Nations Unies. Nombre de nouveaux principes préconisés dans le rapport (A/53/414) sont louables, mais la délégation de pouvoirs accrue aux fonctionnaires n'est pas sans susciter quelques appréhensions : il est indispensable que ces nouvelles prérogatives s'exercent dans la transparence, l'équité et le respect du principe de la répartition géographique équitable, afin que les efforts tendant à réaliser l'équilibre entre les sexes et à prendre en considération le facteur linguistique en matière de recrutement et d'affectations ne soient pas battus en brèche. Il faut donc que la délégation de pouvoirs s'accompagne d'un mécanisme de contrôle renforcé assorti d'obligations de résultats et de sanctions.

18. **M. Chang-Beom Cho** (République de Corée) dit que sa délégation est favorable dans l'ensemble aux mesures présentées par le Secrétaire général dans les différents rapports relatifs à la gestion des ressources humaines (A/53/414, A/53/342, A/53/266), estimant que la délégation de pouvoirs aux directeurs de programmes fait partie intégrante de toute réforme de la gestion des ressources humaines, mais qu'elle suppose la mise en place d'un mécanisme efficace et transparent de responsabilisation, comme l'a demandé l'Assemblée générale. La délégation de la République de Corée espère voir des progrès rapides en ce sens.

19. Les mesures visant à simplifier et affiner le système de suivi du comportement professionnel (A/53/266) permettent d'espérer que ce système, composante importante du nouveau style de gestion, sera bientôt fermement établi dans l'ensemble de l'Organisation, assorti des récompenses mais aussi des sanctions voulues.

20. M. Chang-Beom Cho relève avec préoccupation qu'on enregistre au Secrétariat plus de démissions que de départs à la retraite, phénomène d'autant plus important que près des deux tiers des démissions d'administrateurs concernent des fonctionnaires de classes P-2 et P-3. S'ajoutant à un déséquilibre des âges (25 % seulement des fonctionnaires sont âgés de moins de 40 ans, et 3 % de moins de 30 ans), cette constatation porte à penser que l'Organisation ne fait peut-être pas assez pour recruter de nouveaux talents et de jeunes fonctionnaires. Il est vrai aussi que le recrutement prend en moyenne 461 jours, ce qui est inacceptable, et qu'un candidat ayant passé avec succès un concours national de recrutement est

obligé d'attendre plusieurs années sans savoir quand un poste lui sera effectivement offert. Ces concours doivent rester le principal moyen de recrutement aux classes de début, et il faut aussi se préoccuper des nombreux candidats déjà sélectionnés qui attendent une offre d'emploi.

21. Il convient également de voir si l'organisation actuelle des carrières répond véritablement aux aspirations des fonctionnaires. La délégation de la République de Corée relève à ce propos plusieurs mesures intéressantes exposées dans le rapport du Secrétaire général (A/53/414), visant à encourager la mobilité, la formation permanente et l'adaptabilité entre fonctions.

22. S'agissant de la répartition géographique, la délégation de la République de Corée se félicite de voir que le nombre de pays sous-représentés et non représentés continue à diminuer, tandis qu'augmente celui des pays se situant dans la fourchette souhaitable; elle est satisfaite aussi de l'augmentation du nombre de femmes aux échelons supérieurs, bien que la proportion soit encore éloignée des 50 % qui avaient été fixés comme objectif pour l'an 2000. Notant à ce propos que 1 223 fonctionnaires (soit 11 % du personnel) doivent prendre leur retraite dans les cinq années à venir (A/53/375, par. 94) et qu'il s'agit en majorité d'hommes, M. Chang-Beom Cho estime qu'il y a là une occasion d'apporter des forces nouvelles à l'Organisation, tout en rectifiant le déséquilibre entre les sexes et celui de la répartition géographique, et en accroissant la mobilité au Secrétariat.

23. **M. Chowdhury** (Bangladesh) dit que son pays continue d'appuyer le processus de réforme de la gestion des ressources humaines. Souscrivant à la déclaration faite par l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine, il souhaite toutefois faire quelques observations au sujet du rapport du Secrétaire général (A/53/414). Il rappelle qu'il importe de garder présent à l'esprit que c'est aux États Membres que revient la tâche de définir les principes directeurs régissant la gestion des ressources humaines, ou toute autre mesure de réforme, et que le rôle du Secrétariat est de mettre ces directives en oeuvre de façon aussi efficace que possible.

24. Un équilibre doit être trouvé pour que les fonctionnaires, tout en étant soumis à l'obligation de rendre compte, puissent faire preuve de créativité et de souplesse dans l'exercice de leurs fonctions, faute de quoi, il n'y aura pas de véritable délégation des pouvoirs. À ce sujet, le renforcement du dialogue à tous les niveaux de la hiérarchie, préconisé dans le rapport, est une mesure à retenir. Il est d'ailleurs également encourageant de constater que des efforts ont été faits pour simplifier le système de notation des fonctionnaires. Toutefois, il faut donner des directives aux superviseurs pour que leurs pouvoirs accrus ne créent pas une atmosphère contrai-

gnante pour le personnel, mais permettent à ce dernier de donner le meilleur de lui-même, dans un cadre de travail respectueux du caractère multiculturel de l'ONU.

25. Des mesures concrètes doivent être prises pour allouer des ressources suffisantes à la formation du personnel et il serait bon que l'Organisation, les cadres et le personnel coopèrent à l'élaboration d'une stratégie efficace d'organisation des carrières, propre en particulier à retenir les jeunes cadres.

26. En ce qui concerne la composition du Secrétariat (A/53/375), le rapport fait ressortir la nécessité de mettre au point un plan de recrutement à long terme et de rationaliser la procédure, notamment pour assurer une représentation géographique plus équitable (10 pays seulement fournissent près de la moitié des administrateurs au Secrétariat), étant entendu que les concours nationaux constituent la meilleure méthode de recrutement aux classes de début.

27. La délégation du Bangladesh craint que l'augmentation du nombre de fonctionnaires occupant des postes financés à l'aide de fonds extrabudgétaires par rapport à celui des fonctionnaires émargeant au budget ordinaire n'ait des répercussions sur le moral du personnel. Il se félicite cependant que dans l'esprit du Secrétaire général la réforme ne soit pas un exercice de compression budgétaire et qu'elle ne servira pas à financer le Compte pour le développement.

28. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a un rôle important à jouer dans la réforme. Elle n'en est pas elle-même l'objet et ce n'est donc pas le moment de revoir sa composition, son mandat et son fonctionnement.

29. **M. Yel'tchenko** (Ukraine) dit que son pays continue d'attacher une grande importance à la question des ressources humaines, auxquelles l'ONU consacre 70 % de son budget. La stratégie définie dans le rapport A/53/414 semble avoir plus de chance d'aboutir que les années précédentes.

30. La délégation de pouvoir, qui vise à rationaliser les procédures administratives et à éliminer les doubles emplois, doit être assortie de mécanismes bien conçus de contrôle des obligations liées aux responsabilités et de procédures nécessaires de suivi et de contrôle internes, afin que les superviseurs à tous les niveaux rendent compte des mesures prises pour remédier aux défaillances de leurs subordonnés. Pour autant, le Bureau de la gestion des ressources humaines doit continuer à définir les grandes orientations en matière de gestion du personnel et à effectuer des vérifications périodiques des pratiques.

31. S'agissant du système de notation du personnel, il se demande s'il y a lieu de créer un groupe d'examen des superviseurs, dont les activités feraient double emploi avec

celles des comités mixtes de suivi. L'Ukraine souhaiterait avoir plus de détails sur cette proposition. Il faut motiver le personnel en offrant un ensemble de prestations compétitif et en récompensant l'excellence – pour redonner un sentiment de fierté aux fonctionnaires – tout en sanctionnant rapidement les résultats insuffisants au moyen du report de l'avancement d'échelon, du non-renouvellement d'un engagement de durée déterminée ou du licenciement.

32. L'Ukraine, qui se félicite de ce que la proportion d'engagements permanents aux postes soumis à la répartition géographique a été ramenée à 70,3 %, considère que l'objectif doit être d'arriver à une proportion égale d'engagements permanents et d'engagements à durée déterminée, et ce afin d'apporter du sang neuf à l'Organisation. Elle estime également que l'unique moyen de revitaliser l'Organisation est d'assurer l'égalité des chances des candidats internes et externes et qu'au moins 30 % des postes de la classe P-4 et de rang plus élevé doivent être pourvus par des candidats extérieurs. Il faut également continuer de faire appel à du personnel détaché par les gouvernements.

33. L'Ukraine constate avec regret que la situation de ses nationaux reste inchangée au Secrétariat. Malgré les mesures prises pour assurer une représentation plus équitable des États Membres aux postes de direction, et malgré les assurances qu'elle a reçues, l'Ukraine est tenue à l'écart.

34. En ce qui concerne l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat, l'Ukraine rappelle que ce qui importe en réalité est d'accorder la préférence aux candidates dont les qualifications sont égales ou supérieures à celles d'hommes postulant au même poste. Par ailleurs, elle déplore les insuffisances et la lenteur de l'ensemble du processus de recrutement.

35. L'emploi de consultants au Secrétariat devrait être réservé à des cas exceptionnels. La décision d'engager ce type de personnel doit relever de la compétence des directeurs de programme, le Bureau de la gestion des ressources humaines continuant d'être responsable de l'élaboration des directives, du suivi et du contrôle. Au sujet de l'audit sur l'emploi de consultants effectué par le Bureau des services de contrôle interne, il est regrettable que les départements et bureaux concernés n'aient pas fourni en temps voulu des informations complètes et cohérentes.

36. Pour terminer, l'Ukraine se déclare profondément préoccupée par la dégradation de la situation concernant la sécurité du personnel. Elle engage les gouvernements intéressés à s'acquitter de leurs obligations au regard de la Charte des Nations Unies et des conventions relatives aux privilèges et aux immunités des Nations Unies et des institutions spécialisées.

37. **M. Liu Yanguo** (République populaire de Chine) dit que pour exécuter les activités prescrites par l'Assemblée générale, le Secrétariat doit instaurer un style de gestion adapté à un cadre multiculturel et disposer d'un personnel compétent et mobile. À cet égard, il faut informer davantage les États Membres des mesures envisagées et des progrès réalisés mais aussi et surtout des difficultés rencontrées.

38. La Chine souscrit aux explications fournies par le Secrétaire général dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/53/342) au sujet de la délégation des pouvoirs. Elle considère qu'il faut appliquer sans délai les mesures visant à créer un groupe d'examen des superviseurs et à faire en sorte que les superviseurs défendent eux-mêmes leurs propres décisions devant les organes chargés d'examiner les recours. Dans le même esprit, elle souhaite que les dispositions du paragraphe 3 de la section II de la résolution 51/226 soient mises en oeuvre. Il lui paraît indispensable de former les superviseurs pour qu'ils comprennent bien en quoi consistent leurs responsabilités et elle se félicite de la mise en place du Système intégré de gestion (SIG), qui d'une part facilite la prise de décisions au sein du Secrétariat et d'autre part peut permettre aux États Membres d'avoir une image d'ensemble de la situation.

39. La Chine voit avec inquiétude diminuer le nombre de ses nationaux occupant des postes soumis à la répartition géographique. Avec le jeu naturel des départs, ce nombre risque de tomber bientôt en deçà de la fourchette souhaitable. Elle espère que le Secrétariat fera en sorte de remédier à cette situation. Très attachée au principe de la représentation équitable des États Membres dans la composition du Secrétariat, elle estime qu'on ne doit pas appliquer la Charte de façon déséquilibrée, en privilégiant les qualités de travail, de compétence et d'intégrité des fonctionnaires au détriment de la représentation géographique, de même que cette dernière considération ne doit pas peser moins lourd que les considérations de coût lors de l'engagement de consultants.

40. La Chine appuie la proposition du Secrétaire général de reporter l'examen du système à double filière engagements de carrière/engagements à durée déterminée et attend des renseignements complémentaires du Bureau de la gestion des ressources humaines. Elle est favorable au renforcement du système de planification des ressources humaines et recommande au Bureau de l'utiliser pour fonder ses décisions. Elle souhaite, pour finir, que l'ONU et les États Membres coopèrent davantage en matière de réforme de la gestion des ressources humaines.

41. **M. Lavrov** (Fédération de Russie) se félicite des dispositions déjà prises pour rationaliser la structure et les travaux du Secrétariat mais regrette que dans son rapport

(A/53/414), le Secrétaire général ne présente pas les activités futures de façon plus concrète, n'analyse pas les problèmes potentiels, demeure silencieux sur la participation des États Membres et ne donne aucune indication quant aux incidences financières.

42. Puisqu'on se propose d'augmenter le financement des activités de formation et de perfectionnement du personnel, et pour éviter que l'Organisation se transforme en centre de formation permanente, il serait plus efficace et surtout plus économique de recruter des experts pour des durées déterminées pour exécuter certains projets. Quant à l'idée de former des fonctionnaires polyvalents et mobiles, elle semble déplacée étant donné la spécialisation croissante du personnel. De plus, à quoi servirait de former cette partie des effectifs que d'aucuns considèrent comme du «bois mort» et dont il vaudrait mieux se séparer?

43. La décentralisation de la gestion du personnel peut contribuer à responsabiliser davantage les chefs de département et les directeurs de programme, qui pourraient recruter des experts hautement qualifiés, y compris à l'extérieur, pour réaliser les tâches nouvelles. Mais comment relever de nouveaux défis avec un personnel composé à 70 % de titulaires d'un engagement permanent? Il faut rappeler qu'un effort de décentralisation avait été fait dans les années 70 mais qu'il avait fallu y renoncer parce que les chefs de département n'avaient plus le temps de se consacrer efficacement à la gestion des programmes eux-mêmes. Il faut éviter de reproduire les mêmes erreurs et en particulier éviter de confier aux chefs de département des fonctions qui sont déjà remplies par le Bureau de la gestion des ressources humaines.

44. Dans son rapport, le Secrétaire général n'accorde pas toute l'attention voulue à l'introduction d'un système à double filière, qui devrait être l'une des pierres angulaires de la nouvelle politique en matière de gestion des ressources humaines, et ne semble pas avoir tenu compte des travaux de la CFPI dans ce domaine. Puisqu'il est question, en revanche, de revoir la composition, le mandat et le fonctionnement de cette dernière, la Fédération de Russie rappelle que seule l'Assemblée générale est habilitée à procéder à un tel examen.

45. La Fédération de Russie approuve la reconduction pour quelques années du gel des nominations à titre définitif, qui a été maintenu en vue d'atteindre l'objectif de 70 % d'engagements permanents pour les postes soumis à la répartition géographique. Elle se prononce fermement pour une réduction encore plus importante de ce type d'engagement dans l'ensemble du Secrétariat, considérant qu'en période de réforme, les contrats à durée déterminée offrent plus de souplesse. La CFPI et le Corps commun d'inspection de-

vraient être conviés à réaliser une étude approfondie sur la généralisation de ce type de contrat à l'ONU, pour présentation à l'Assemblée générale à sa cinquante-quatrième session.

46. La Fédération de Russie est favorable au développement de la pratique du détachement de fonctionnaires auprès de l'ONU. Elle déplore que le nombre de postes de rang élevé reste inchangé, voire augmente dans certains cas, alors que celui des nominations à des postes d'administrateurs de rang inférieur diminue sensiblement, contrairement au souhait de l'Assemblée générale de rééquilibrer la structure du Secrétariat.

47. En ce qui concerne le suivi du comportement professionnel, la Fédération de Russie appuie l'introduction de récompenses non pécuniaires s'inspirant de celles suggérées par la CFPI. Approuvant la sévérité avec laquelle le Secrétaire général entend sanctionner les résultats insuffisants, elle considère qu'au paragraphe 43 du document A/53/266, il faut lire qu'en cas de comportement professionnel non satisfaisant avéré, l'ONU non seulement peut, mais doit mettre fin à une période de stage.

48. La délégation demande des précisions sur le financement et la composition des comités mixtes de suivi et le Comité mixte central de suivi (A/53/266, par. 14), et, déplorant le caractère flou de la présentation des mécanismes de suivi du système de notation, constate qu'il n'est fait aucune mention du rôle des États Membres.

49. Se félicitant des progrès déjà réalisés (A/53/376), la Fédération de Russie estime qu'il n'y a pas lieu que les directeurs de programme établissent des plans d'action assortis d'objectifs précis pour assurer la parité des sexes dans leur département, car ce sont les qualités de travail, de compétence et d'intégrité des fonctionnaires qui doivent primer dans le processus de recrutement.

50. Les États Membres doivent veiller à ce que les responsables des attaques dont sont victimes les fonctionnaires de l'ONU (A/53/501) soient punis et à ce que ces incidents fassent l'objet d'enquêtes approfondies. Les conventions relatives aux privilèges et aux immunités des Nations Unies et des institutions spécialisées doivent être respectées et il convient d'examiner sérieusement la question du financement des mesures visant à assurer la sécurité du personnel.

Mme Brennen-Haylock (Bahamas), Vice-Présidente, prend la présidence.

51. **M. Christian** (Ghana) dit que sa délégation souscrit à l'opinion du Secrétaire général selon laquelle la responsabilisation des fonctionnaires fait partie intégrante d'une culture qui met en avant la délégation de pouvoir, mais estime qu'il est essentiel de mettre en place des mécanismes efficaces de

contrôle des obligations liées aux responsabilités, notamment en ce qui concerne l'emploi des ressources financières. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devra exercer un contrôle et énoncer des stratégies et directives à l'intention des fonctionnaires, qui se verront déléguer des responsabilités en matière de gestion du personnel, dans le cadre de nouveaux partenariats entre le Bureau, les chefs de départements et les fonctionnaires.

52. La délégation ghanéenne note en particulier que le Bureau de la gestion des ressources humaines procède actuellement à un inventaire informatisé des compétences des fonctionnaires en vue de faciliter les affectations et la formation, et qu'il a établi une liste d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs qui doit permettre d'avoir une vision d'ensemble de la mise en valeur des ressources humaines (A/53/414, par. 17). Elle se félicite des mesures prises pour simplifier, rationaliser et moderniser différents articles du Règlement du personnel. Elle accueille avec satisfaction les efforts visant à rationaliser l'administration de la justice et espère que le fait d'exiger des superviseurs qu'ils défendent eux-mêmes leurs propres décisions, avec l'appui du Bureau de la gestion des ressources humaines, sera un bon moyen de les obliger à assumer leurs responsabilités et permettra d'améliorer l'administration de la justice.

53. La délégation ghanéenne trouve encourageant que les programmes de formation professionnelle aient été redéfinis et que de nouveaux programmes, mieux ciblés, aient été mis sur pied à l'intention des fonctionnaires de tous niveaux. Encore faut-il que l'Organisation augmente les ressources qu'elle consacre, de manière à atteindre le niveau d'investissement d'autres fonds et programmes du système.

54. Le Ghana accueille avec satisfaction la révision et la simplification du système de notation, qui lie plus directement l'avancement au comportement professionnel, et approuve l'approche progressive recommandée par le Secrétaire général (A/53/266, par. 24 à 27), qu'il s'agisse de récompenser ou de sanctionner. Il estime par ailleurs qu'il faudrait encourager les mutations latérales, les permutations et le roulement dans l'occupation des emplois au sein des départements et des missions. Enfin, il se félicite des mesures prises pour améliorer les conditions d'emploi des fonctionnaires, notamment l'introduction d'horaires souples et la simplification de la rémunération du personnel engagé pour de courtes périodes.

55. **M. Mekprayoonthong** (Thaïlande) dit que son pays souscrit pleinement à la déclaration faite par le Représentant de l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine. L'Organisation devrait consacrer une part plus importante de ses ressources à la formation, qui doit être considérée comme

une activité prioritaire. La délégation thaïlandaise se félicite à cet égard de la création de l'École des cadres des Nations Unies à Turin.

56. La parité hommes-femmes est certes pratiquement réalisée au Secrétariat, mais en y regardant de plus près on constate que les femmes occupent 36,1 % des postes d'administrateur contre 62 % des postes d'agent des services généraux (A/53/375). Elles sont encore moins nombreuses aux postes les plus élevés. Soulignant par ailleurs la nécessité de rajeunir l'Organisation, la délégation thaïlandaise craint que la diminution du nombre de postes d'administrateur auxiliaire ne soit un obstacle au recrutement de jeunes cadres, et pense que l'Organisation se trouvera dans une situation difficile dans dix ans si rien n'est fait pour remédier à cette situation. La délégation thaïlandaise prend note des assurances qui ont été données selon lesquelles la réforme de la gestion des ressources humaines n'a pas pour objet de réduire le budget ou les effectifs ni de financer le Compte pour le développement, et qu'il ne s'agit pas non plus de calquer les méthodes de gestion du secteur privé, même si on s'en inspire.

57. **Mme Incera** (Costa Rica) appuie pleinement la déclaration faite par le Représentant de l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Elle pense qu'il convient d'examiner dans le détail le rapport du Secrétaire général (A/53/414), et souhaiterait, avant de se prononcer, recevoir les observations pertinentes du CCQAB.

58. La délégation costa-ricienne note avec préoccupation que beaucoup reste à faire pour que la représentation équitable des États Membres soit assurée : au 30 juin 1998, 24 pays n'étaient pas représentés. Le Costa Rica ne compte que 4 fonctionnaires au Secrétariat et aucune femme à des fonctions de direction alors que le pays a présenté deux candidates qui avaient les compétences et l'expérience requises pour les postes à pourvoir. Elle estime par ailleurs que trop de latitude est laissée au Secrétariat dans son interprétation des directives de l'Assemblée générale concernant le recrutement de ressortissants des pays sous-représentés. Renvoyant au paragraphe 12 du document A/53/375, elle demande un état des postes imputés au budget ordinaire de l'Organisation et restés vacants au 31 octobre. Elle invite le Secrétariat à fournir, dans un document de séance, des explications détaillées sur les raisons pour lesquelles ces postes n'ont pas été pourvus.

59. À propos de la note du Secrétaire général sur les postes vacants réservés aux candidats internes (A/53/327), la délégation costa-ricienne souhaiterait que le Secrétariat fasse connaître son avis sur l'impact qu'aura l'application généralisée de l'interprétation donnée par le Tribunal administratif

dans le jugement No 852, *Balogun*, sur la représentation des États Membres. Elle souhaite notamment savoir si, dans le but d'améliorer la représentation des femmes au Secrétariat, des femmes recrutées en vertu de la série 200 et occupant des postes de classe inférieure à P-5 ont été autorisées à présenter leur candidature à des postes réservés à des candidats internes. Par ailleurs, elle souhaite savoir si, comme semble l'indiquer le paragraphe 14 des Directives générales concernant l'emploi de consultants au Secrétariat (A/53/385), les considérations de coût peuvent prendre le pas sur le principe de la répartition géographique équitable.

60. Craignant que l'emploi des retraités ne constitue un obstacle à l'avancement du personnel permanent, la délégation costa-ricienne demande des précisions. Enfin, réitérant son attachement à la pratique du recrutement par concours, la délégation costa-ricienne souhaiterait que le Secrétariat donne des informations plus détaillées sur la façon dont ces concours sont organisés et sur les moyens humains et financiers dont il dispose pour cette activité.

61. **M. Abreha** (Éthiopie) dit qu'après avoir examiné attentivement le rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/53/501), sa délégation estime nécessaire d'apporter des éclaircissements au sujet de la question évoquée au paragraphe 68. En tant que membre fondateur de l'Organisation des Nations Unies et que pays hôte de la Commission économique pour l'Afrique et d'autres organismes internationaux, l'Éthiopie a toujours coopéré pleinement avec l'Organisation. Toutefois, en violation de l'Article 100 de la Charte, certains fonctionnaires érythréens de l'ONU en poste à Addis-Abeba ont participé à des activités clandestines et joué un rôle décisif dans la préparation de la «guerre intérieure» que le Chef de l'État érythréen a menacé de déclencher contre l'Éthiopie.

62. Les personnes visées sont des membres actifs des importants réseaux clandestins de renseignement mis en place par le Gouvernement érythréen et le Front populaire de libération de l'Érythrée (FPLE) dans le but de surveiller la population érythréenne résidant en Éthiopie, de constituer une infrastructure pour les opérations du FPLE en Éthiopie et de recueillir des fonds, notamment par le biais d'entreprises contrôlées par le FPLE ou le Gouvernement érythréen et qui contribuent au financement des opérations du FPLE en Éthiopie. De telles activités sont à l'évidence incompatibles avec le statut de fonctionnaire international.

63. La délégation éthiopienne tient toutefois à souligner que ce n'est qu'après avoir mené une enquête approfondie et consulté les hauts fonctionnaires de l'Organisation des

Nations Unies à Addis-Abeba sur une période de deux mois que le Gouvernement éthiopien a pris la décision de déporter ces personnes qui menaçaient les intérêts vitaux de l'Éthiopie. Plutôt que d'arrêter et d'inculper les fonctionnaires concernés, recrutés localement par l'ONU, le Gouvernement a préféré les déclarer *personae non gratae*, conformément à sa législation et au droit international.

64. M. Abreha précise qu'avant de mettre sa décision à exécution, le Gouvernement éthiopien a consulté les responsables des organismes des Nations Unies à Addis-Abeba et que les fonctionnaires concernés ont participé directement au processus, à la suite de quoi 12 fonctionnaires érythréens des Nations Unies ont été autorisés à rester en Éthiopie et 17 seulement ont été expulsés. Cette information a été communiquée aux organismes des Nations Unies à Addis-Abeba dès le 7 septembre 1998, et il est regrettable qu'elle ne figure pas dans le rapport du Secrétaire général.

65. La délégation éthiopienne souligne par ailleurs l'inexactitude de l'expression «fonctionnaires éthiopiens d'origine érythréenne», utilisée dans le rapport. Depuis que le peuple érythréen a décidé, par référendum, d'établir un État indépendant, les Éthiopiens qui ont choisi de devenir Érythréens n'ont d'autre nationalité que la nationalité érythréenne. La délégation éthiopienne ose espérer que l'ONU ne maintiendra pas sa position à l'égard de personnes dont la présence constituait un grave danger pour la sécurité de l'Éthiopie.

66. **M. Grkov** (ex-République yougoslave de Macédoine) dit que sa délégation est satisfaite de la réforme en cours dans le domaine de la gestion des ressources humaines et notamment de l'amélioration de la représentation des femmes au Secrétariat, en particulier à la classe D-1. Elle déplore cependant que des mesures plus énergiques n'aient pas été prises pour assurer une représentation géographique équilibrée, et fait observer que son pays n'est pas représenté parmi les fonctionnaires occupant des postes permanents, alors que le chiffre souhaitable est de 14.

67. Il souhaite que le processus de recrutement soit accéléré et conçu de manière à attirer des jeunes. Tout en reconnaissant l'importance des concours nationaux pour le recrutement d'administrateurs dans les classes de début, la délégation de l'ex-République yougoslave de Macédoine est d'avis que dans le cas des pays non représentés ou sous-représentés, des candidats ayant les compétences et l'expérience requises devraient parfois pouvoir être recrutés sans passer de concours.

68. Pour lutter contre les nombreuses démissions, surtout parmi les jeunes administrateurs des classes P-2 et P-3, il conviendrait de mettre en place un système de planification des carrières adapté. Par ailleurs, vivement préoccupée par

les atteintes aux privilèges et immunités dont continuent d'être victimes les fonctionnaires de l'Organisation, la délégation demande que toutes les mesures nécessaires soient prises pour assurer la protection du personnel de l'ONU, qu'il soit recruté sur le plan local ou sur le plan international.

Point 144 de l'ordre du jour : rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne (A/51/432, A/51/530 et Corr.1, A/51/801, A/52/426, A/52/464 et A/53/428)

69. **M. Sulaiman** (République arabe syrienne) se félicite que le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ait participé activement aux débats sur le renforcement du contrôle et de la coordination avec le Comité des commissaires aux comptes et le Corps commun d'inspection. Il regrette toutefois que le Bureau ne tienne pas compte dans son rapport (A/53/428) des observations formulées par les directeurs de programme; de par leurs fonctions ils sont ceux qui connaissent le mieux la situation dans les différents services.

70. À propos de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST) (par. 30), la Syrie estime que le BSCI devrait être au courant des discussions qui ont déjà eu lieu sur ce sujet, notamment dans le cadre de l'examen du budget-programme pour 1998-1999. Le Bureau sait que le budget de l'ONUST est indépendant de celui des opérations de maintien de la paix en général et de ceux de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) et de la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement (FNUOD) en particulier, ce qui ne l'empêche pas de proposer une réduction des effectifs de l'ONUST, tout en rappelant la situation politique névralgique qui règne dans la région. La délégation syrienne, fidèle à la position qu'elle a toujours défendue à cet égard, s'oppose à cette proposition. Toute proposition de ce type devrait être présentée en suivant les procédures établies lors de l'examen du budget-programme par exemple, et non pas par l'intermédiaire du BSCI.

71. S'agissant de l'enquête concernant la fabrication de faux documents (par. 143), la délégation syrienne souhaite savoir pourquoi cette affaire, qui suit son cours, a été mentionnée dans le rapport, alors que M. Paschke, interrogé sur les résultats d'une autre enquête relative à la FNUOD, a déclaré qu'il n'avait pas abordé ce sujet car l'investigation n'avait pas encore abouti. Compte tenu de cette contradiction, il serait bon que M. Paschke donne quelques éclaircissements quant à la procédure suivie dans ce type d'affaire. Il serait également utile que M. Paschke fournisse des précisions au sujet de la recommandation relative à la FNUOD (par. 32), et du régime d'allocation-logement appliqué en Israël et dont bénéficient des fonctionnaires recrutés localement, contrairement à l'instruction administrative en vigueur (par. 82).

72. M. Sulaiman fait une remarque au sujet de la traduction du mot «oversight» dans la version arabe du rapport.

73. **M. Sklar** (États-Unis d'Amérique) dit qu'au vu des résultats obtenus par le Bureau des services de contrôle interne, dont les recommandations sont largement suivies d'effets et qui a permis non seulement de réaliser des économies réelles (plus de 10 millions de dollars en 12 mois) mais aussi d'améliorer la gestion de l'ONU et d'obtenir des gains de productivité importants, on ne peut que se féliciter une fois de plus d'avoir doté l'Organisation d'un service indépendant de contrôle interne. Le rapport sur les activités du Bureau (A/53/428) est remarquable de clarté et de concision. Le tableau de la page 11, en particulier, fait clairement apparaître les objectifs du Bureau. Le Corps commun d'inspection et le Comité des commissaires aux comptes ont fait un effort pour améliorer la présentation de leurs rapports, et le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) devrait en faire autant.

74. M. Sklar lit avec plaisir, dans la préface du rapport, que le nouveau style de gestion s'est considérablement amélioré, avec un renforcement des communications horizontales, de la transparence, de la cohésion et de la coopération au sein de l'ONU, conditions essentielles de l'efficacité de l'Organisation. L'adoption de directives visant à fournir aux directeurs de programme un cadre de référence pour le contrôle et l'évaluation des programmes est une initiative importante qui permettra d'assurer une application uniforme des règles dans ces domaines ainsi qu'en matière de planification et de budgétisation des programmes. En s'inspirant des directives de l'Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques (INTOSAI), l'ONU témoigne en outre de sa volonté de suivre des principes auxquels ont adhéré presque tous les États Membres.

75. Le renforcement de la coopération entre les organes de contrôle de l'ONU, notamment le Bureau des services de contrôle interne, le Corps commun d'inspection et le Comité des commissaires aux comptes, est certes une bonne nouvelle mais encore faut-il que ces organes s'entendent sur les objectifs précis de leurs efforts de coordination et qu'ils fassent rapport sur leurs progrès dans la réalisation de ces objectifs.

76. M. Sklar rappelle à propos du paragraphe 9 du rapport que le Conseiller juridique a estimé qu'il était déjà possible de donner suite aux propositions du Secrétaire général concernant un renforcement des mécanismes de contrôle interne dans les fonds et programmes opérationnels. Il constate avec plaisir que plusieurs fonds et programmes s'y sont employés, allant jusqu'à solliciter une aide accrue de la part du Bureau. Pour ce qui est du Bureau lui-même, il est

bon qu'il concentre son action sur quelques grands domaines prioritaires, en y ajoutant, comme c'est son intention, la gestion des ressources humaines.

77. La délégation des États-Unis souhaiterait avoir des précisions sur différents points soulevés dans le rapport. Elle se demande comment les anomalies relevées en ce qui concerne les effectifs du Groupe d'observateurs militaires dans l'Inde et le Pakistan ont pu se produire et s'il a été porté remède aux lacunes du système de contrôle interne qui seraient à leur origine (par. 20). Elle se demande aussi quelles mesures ont été prises pour corriger les excédents d'effectifs constatés à l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (par. 30). S'agissant de la Mission de vérification des Nations Unies en Angola (UNAVEM), elle espère que les mesures déjà prises permettront d'éviter à l'avenir les graves problèmes qui se sont posés dans la gestion des achats, et s'inquiète de la lenteur du règlement des autres questions, notamment dans le domaine de la comptabilité (par. 24). La délégation des États-Unis souhaiterait aussi savoir si des insuffisances de contrôle interne analogues à celles qui ont été constatées dans l'un des bureaux extérieures du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (par. 44) se sont traduites par des abus analogues dans le cadre d'autres activités opérationnelles et, le cas échéant, quelles mesures sont prises pour y remédier.

78. À propos du tableau qui figure au paragraphe 77, la délégation des États-Unis serait curieuse de savoir combien de temps ont pris le recrutement le plus long et le recrutement le plus court et souhaiterait que le Secrétariat explique ce qu'il est parvenu à faire récemment pour réduire la moyenne. À propos du cas mentionné au paragraphe 100, M. Sklar se demande comment il a pu se faire que la quasi-totalité du budget d'un projet de formation ait été utilisée pour payer des indemnités de formation à son responsable. Enfin, il voudrait savoir quels montants ont été récupérés auprès des fonctionnaires qui avaient perçu des indemnités pour frais d'études excessives (par. 140) et combien il reste à récupérer. Il voudrait qu'on lui indique quelles mesures ont été prises éventuellement pour renforcer les contrôles afin d'éviter que des fraudes de ce genre ne se reproduisent.

79. À propos du débat qui se prolonge au sein de la Cinquième Commission sur le rôle du Bureau des services de contrôle interne, M. Sklar dit que nul ne conteste que le Bureau est un organe de contrôle interne qui, à ce titre, fait rapport au Secrétaire général. Nombre de délégations craignent que le Bureau n'outrepasse son mandat et n'aborde des questions qui relèvent de l'Assemblée générale, mais le nombre de cas où cette situation se serait présentée est faible et les États Membres peuvent toujours demander au Conseil juridique de se prononcer. La délégation des États-Unis

estime que c'est le rôle du Bureau des services de contrôle interne d'attirer l'attention des États Membres chaque fois qu'il constate une productivité insuffisante ou des résultats nuls; il s'agit de simples observations de sa part.

80. Malgré les progrès réalisés par l'ONU en matière de contrôle interne – et M. Sklar se félicite en particulier du développement de la fonction d'investigation – il reste beaucoup à faire. Des lacunes importantes demeurent en matière d'évaluation. La délégation des États-Unis invite donc les différentes sections du Secrétariat à appliquer intégralement, avec l'aide du Bureau des services de contrôle interne, les règles en vigueur en matière de suivi et d'évaluation des programmes. Ainsi, les États Membres pourront décider eux-mêmes de mettre éventuellement fin aux activités qui pourraient être conduites plus efficacement ailleurs.

M. Abelian (Arménie) reprend la présidence.

81. **M. Darwish** (Égypte) se félicite que les services de contrôle interne fassent désormais partie intégrante du nouveau style de gestion de l'Organisation. La collaboration entre le Bureau des services de contrôle interne et les autres organes de contrôle, notamment le Comité des commissaires aux comptes et le Corps commun d'inspection, permettra à l'ONU d'être plus efficace dans tous les secteurs. La délégation égyptienne constate avec satisfaction que les interventions du Bureau ont permis à l'Organisation d'économiser 21,2 millions de dollars au cours de la période considérée. M. Darwish approuve les priorités fixées par le Bureau (missions de maintien de la paix, activité humanitaire et achats). Il se félicite du développement des communications horizontales et note que l'opinion des responsables des fonds et programmes doit être entendue. La délégation égyptienne souhaite que les effectifs actuels de l'ONUST soient maintenus en raison de la situation politique délicate dans la zone d'opérations.

82. **M. Monayair** (Koweït) dit que son pays, qui finance aux deux tiers le budget de la Mission d'observation des Nations Unies pour l'Iraq et le Koweït (MONUIK), souhaite savoir, en ce qui concerne les sommes qui ont été indûment versées au personnel militaire et civil de la Mission au titre de l'indemnité de subsistance (missions) (par. 37), quel montant a été recouvré et pourquoi aucune mesure n'a été prise pour mettre fin aux versements, bien qu'ils aient été signalés par le Comité des commissaires aux comptes. Le Koweït ne porte aucune responsabilité dans cette affaire et souhaite récupérer sa part du montant total du trop-perçu, soit 4 millions de dollars. Par ailleurs, la délégation koweïtienne est favorable au maintien des effectifs et du budget de l'ONUST.

83. **M. Paschke** (Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne), répondant aux questions posées par la

délégation pakistanaise au titre du point 144 de l'ordre du jour, rappelle que l'Assemblée générale a confié au Bureau des services de contrôle interne des fonctions d'audit et d'investigation et pas seulement des fonctions d'inspection et d'évaluation. L'audit interne complète les fonctions d'audit externe qui sont remplies par le Comité des commissaires aux comptes et ne fait en aucun cas double emploi avec elles. S'agissant de l'avis formulé par le CCQAB concernant les normes de contrôle interne de l'Organisation internationale des institutions supérieures de contrôle des finances publiques, M. Paschke précise que le Comité, bien que les jugeant trop générales, ne s'est pas opposé à leur publication ni à leur application. M. Paschke maintient que les normes de contrôle interne élaborées par les instances supérieures de la communauté mondiale dans ce domaine pourraient constituer une référence extrêmement utile pour l'ONU.

84. La Conférence de Montreux mentionnée dans la préface du rapport était un colloque consacré au contrôle interne auquel ont participé des représentants d'États Membres et de différents services de contrôle interne du système des Nations Unies. Les frais de la Conférence étaient entièrement couverts par le Gouvernement suisse.

85. Il est rare que des responsables de programme soient en désaccord avec les conclusions du Bureau pour la bonne raison qu'elles sont l'aboutissement d'un dialogue entre le Bureau et les responsables et que le Bureau consent parfois à des compromis pour être certain que ses recommandations seront appliquées. Dans les rares cas où un consensus n'a pu être dégagé, le Secrétaire général a encouragé la reprise du dialogue et a toujours cherché à dégager une solution de compromis.

86. À propos des réserves qu'auraient émises le Comité du programme et de la coordination (CPC), M. Paschke précise que le CPC a bien approuvé les recommandations formulées dans l'examen triennal. Il n'a mentionné le Groupe des enseignements tirés des missions que pour indiquer que ce groupe n'avait pas le pouvoir de modifier les politiques et procédures en vigueur. M. Paschke ajoute qu'en ce qui concerne la recommandation 5 de l'évaluation initiale, le CPC s'est simplement refusé de nouveau à l'approuver.

87. Lorsque le Bureau évoque dans son rapport le manque de transparence en matière de recrutement, c'est pour regretter que les candidats ne puissent savoir à quel stade en est leur demande.

88. S'agissant de la CNUCED, le Bureau, craignant que l'insuffisance des contrôles internes n'accroisse les risques de fraude, a formulé plusieurs recommandations dont il suit actuellement l'application.

89. S'agissant de l'analyse des programmes prioritaires dans le Rapport sur l'exécution des programmes pour l'exercice biennal 1996-1997 (A/53/122), M. Paschke renvoie au paragraphe 21 et au tableau 1 dudit rapport, qui font apparaître pour les sous-programmes prioritaires des taux d'exécution élevés, le plus souvent supérieurs à la moyenne. M. Paschke précise que les sous-programmes prioritaires ont représenté 27 % des produits ajoutés au programme au cours de l'exercice biennal.

90. En ce qui concerne le solde non utilisé à l'issue des missions spéciales, M. Paschke signale qu'en raison du caractère imprévisible de ces missions, elles ne sont pas mentionnées dans le projet de budget-programme ni, par conséquent, dans le rapport sur l'exécution des programmes. Par ailleurs, à l'issue de l'exercice biennal et après réévaluation des coûts, on a constaté un excédent de 9 millions de dollars dû à des taux de change effectifs plus favorables que prévu. Ce solde n'étant apparu qu'en décembre 1997, il n'y avait pas lieu d'en mentionner l'emploi – décidé par l'Assemblée générale en mars 1998 – dans le Rapport sur l'exécution des programmes pour l'exercice biennal 1996-1997.

91. Le système de la budgétisation fondée sur les résultats permettrait à l'ONU de s'attacher davantage aux aspects qualitatifs qu'aux aspects quantitatifs, un changement qui exige une sérieuse préparation de la part de l'Organisation et qui, effectivement, ne doit pas se faire dans la précipitation.

92. M. Paschke, répondant aux questions posées par le représentant de l'Algérie, explique que le terme de «client» est délibérément emprunté au monde du commerce pour insister sur le type de relations que les services de contrôle interne tiennent à entretenir avec ceux qu'ils perçoivent comme des partenaires et des collègues, partant du principe que le Bureau des services de contrôle interne et les responsables de programmes ont pour objectif commun de faire de l'ONU une organisation aussi efficace que possible. Si le Bureau demande un poste supplémentaire pour assurer le fonctionnement du système informatisé de suivi périodique de l'application de ses recommandations, c'est que, pour utiles qu'ils soient, les outils informatiques doivent être pilotés.

93. S'agissant des sommes recouvrées (tableau de la page 10), M. Paschke précise que les recouvrements de trop-perçus (10,2 millions de dollars) sont le résultat de 34 recommandations, dont une, qui a permis de récupérer 7 millions de dollars, était l'aboutissement d'un audit faisant apparaître que l'ONU avait encouru des dépenses d'exploitation excessives pour la location de l'immeuble sis au 2 United Plaza. La plupart des autres recommandations avaient trait à des cas d'erreurs ou d'omissions de la part de l'Administra-

tion et non pas à des malversations. L'autre montant recouvré (100 000 dollars) concerne un détournement de fonds à la Mission de vérification des Nations Unies en Angola. Quant au tableau de la page 11, les 604 recommandations qui y sont regroupées en 7 catégories pour mieux faire apparaître les résultats de l'activité du Bureau correspondent en partie aux économies réalisées et sommes recouvrées ventilées dans le premier tableau de la page 10 (21,2 millions de dollars). Le Bureau a l'intention d'affiner sa présentation de manière à faire apparaître notamment des montants chiffrés correspondant à chaque catégorie de recommandations. Pour ce qui est des ressources consacrées aux activités d'audit, M. Paschke renvoie à la réponse donnée au représentant du Pakistan et rappelle que le Comité des commissaires aux comptes a toujours regretté que l'ONU ne dispose pas de ressources suffisantes pour l'audit interne.

94. M. Paschke confirme que le Greffier du Tribunal criminel international pour le Rwanda est en désaccord avec les conclusions du Bureau concernant deux questions disciplinaires. Le dialogue se poursuit néanmoins. En ce qui concerne la remarque qui est faite au paragraphe 9 au sujet des travaux de la Cinquième Commission, M. Paschke indique qu'il s'agit d'une simple constatation et non d'une critique. Il ne voit pas pourquoi le Bureau ne serait pas autorisé à formuler une remarque de ce type dans son rapport annuel.

95. Si le rapport annuel ne contient pas de calendrier des travaux futurs du Bureau, il indique bien, en revanche, les priorités de la période couverte et celles de la période future; plus de la moitié des rapports publiés par le Bureau le sont sur la demande de l'Assemblée générale qui, par ce biais, détermine en grande partie les travaux du Bureau; les activités d'évaluation et de contrôle sont décidées par les organes délibérants, par l'intermédiaire du Comité du programme et de la coordination; les plans concernant les inspections, de même que les domaines généraux devant faire l'objet d'un audit, sont présentés dans le budget biennal; enfin, les activités d'investigation ne peuvent être prévues à l'avance de par leur nature même.

96. Pour ce qui est de laisser aux responsables une marge de manoeuvre plus grande dans la gestion des ressources humaines et financières mises à leur disposition, il n'est question à ce stade que d'une réflexion plus poussée de la part de tous ceux qui participent au cycle de l'évaluation, de la budgétisation et de la planification des programmes, débouchant éventuellement sur des mesures en ce sens.

97. Répondant aux questions posées par le représentant de Cuba, M. Paschke dit que les remarques de la préface ne constituent pas une demande officielle de ressources supplémentaires. Il s'agissait simplement d'indiquer aux États

Membres ce qui serait demandé dans le projet de budget pour 2000-2001. La mention de la Conférence de Montreux dans la préface du rapport ne visait pas à lui prêter un caractère officiel pour l'ONU. À propos des montants de 10,2 millions de dollars à recouvrer, figurant dans le premier tableau de la page 10, M. Paschke renvoie aux réponses données précédemment et explique qu'il ne peut donner davantage de précisions car c'est à l'Administration de prendre éventuellement les mesures voulues. La remarque concernant une délégation insuffisante des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines a trait à d'autres lieux d'affectation précis et le Bureau de la gestion des ressources humaines s'efforce d'ailleurs de résoudre le problème.

98. À propos des observations formulées par le représentant de l'Iraq, M. Paschke repousse avec la plus grande vigueur l'allégation selon laquelle les informations diffusées auprès du public concernant l'affaire évoquée au paragraphe 143 proviendraient d'une fuite au Bureau des services de contrôle interne. M. Paschke confirme que rien n'a transpiré pendant la période d'enquête, c'est-à-dire de janvier à fin avril 1998 et que lui-même s'est toujours refusé à faire quelque commentaire que ce soit à des journalistes, l'affaire étant toujours en cours. Il fait observer que les médias n'ont commencé à s'intéresser à la question que lorsque le cercle des personnes informées, y compris les deux fonctionnaires en cause dans l'affaire, s'est élargi, après que le Bureau a remis son rapport aux services compétents. Les fuites, qui ne sont dans l'intérêt ni de l'ONU ni du Bureau, ne préjugent nullement de l'issue de la procédure disciplinaire.

99. Répondant à une question posée par le représentant de la Syrie, M. Paschke fait observer que le bref résumé de l'affaire, au paragraphe 143, se justifie par les ressources considérables que la Section d'investigation a dû consacrer à l'affaire. Ce résumé est néanmoins très discret, afin de protéger les droits des fonctionnaires en cause. Un rapport complet ne sera présenté que lorsque la procédure disciplinaire sera achevée.

Point 113 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 1998-1999

Locaux à usage de bureaux au Palais Wilson (A/53/302)

100. Le **Président** considère que la Cinquième Commission approuve le rapport du Secrétaire général sur les locaux à usage de bureaux au Palais Wilson.

101. *Il en est ainsi décidé.*

La séance est levée à 13 h 20.