

NATIONS UNIES
Assemblée générale

QUARANTE-SEPTIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
UN LIBRARY
13e séance
tenue le
NOV 21 lundi 26 octobre 1992
à 11 heures
New York
UN/5A COMMISSION

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 13e SEANCE

Président : M. DINU (Roumanie)

Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires : M. MSELLE

SOMMAIRE

POINT 102 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORTS FINANCIERS ET ETATS FINANCIERS
VERIFIES ET RAPPORTS DES COMMISSAIRES AUX COMTES (suite)

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées,
dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750,
2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

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

Distr. GENERALE
A/C.5/47/SR.13
29 octobre 1992

92-57241 (F)

ORIGINAL : FRANCAIS
/...

La séance est ouverte à 11 h 20.

POINT 102 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORTS FINANCIERS ET ETATS FINANCIERS VERIFIES ET RAPPORTS DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (suite) (A/47/5 et Corr.1, Vol. I, II et III, et Add.1 à 3, Add.4 et Corr.1, Add.5, Add.6, Add.7 et Corr.1 [français seulement] et Add.8 et Corr.1, A/47/315, A/47/460, A/47/500 et A/47/510)

1. Mme SHAM POO (Fonds des Nations Unies pour l'enfance) répond aux questions des délégations concernant l'UNICEF. Elle convient que les compléments de traitement et autres primes dont bénéficient des fonctionnaires nationaux associés à l'exécution de programmes devraient en principe être l'affaire de l'administration du pays intéressé. Le montant total dépensé à ce titre n'est pas disponible, mais il est minime et n'intéresse qu'un très petit nombre de pays parmi les 128 avec lesquels l'UNICEF réalise des programmes de coopération. Dorénavant, dans les cas exceptionnels où il est impossible d'éviter de recourir à cette pratique, un memorandum d'accord en fixera strictement les conditions, selon une formule commune qu'un groupe de travail du Groupe consultatif mixte des politiques étudie actuellement. Il convient cependant de noter que cette pratique est courante parmi les organismes d'assistance bilatéraux et multilatéraux, qui l'appliquent plus souvent et pour des montants plus élevés que les organismes des Nations Unies.

2. La politique de l'UNICEF en matière de trésorerie, qui a été fixée par le Conseil d'administration en 1987, est en cours de réexamen. La question sera évoquée devant le Comité de l'administration et des finances, mais il faut attendre d'avoir une expérience plus poussée de la question avant de pouvoir proposer un éventuel changement de politique au Conseil d'administration.

3. La baisse du taux d'exécution des programmes enregistrée en 1991 est due à des circonstances exceptionnelles. Les dépenses consacrées aux opérations d'urgence ont atteint le niveau record de 141 millions de dollars, ce qui n'a pas été sans répercussions sur l'exécution des programmes de coopération. En outre, le Conseil d'administration a approuvé plusieurs nouveaux programmes de grande envergure - comme celui de l'Inde (450 millions de dollars sur cinq ans) - dont la mise en route prend du temps.

4. M. BAUDOT (Contrôleur par intérim), répondant à son tour aux questions posées par les délégations, aborde celle qui concernait le contrôle budgétaire - ou ce qui peut apparaître comme une absence de contrôle dans certains cas. Il précise que seule une très faible partie des crédits budgétaires pour 1990-1991 ont été dépassés, et indique que des mesures sont prises pour faire respecter la politique en la matière, en s'assurant que les départements soient bien informés de l'état des ressources pour chaque objet de dépense. Le Secrétariat veillera à ce qu'il n'y ait plus de dépassements en ce qui concerne les éléments du budget qui dépendent de lui - par opposition à ceux qui lui échappent (variations des taux de change et inflation) et qui, pour répondre à une autre question, sont actuellement la cause de certains dépassements mais non de tous.

5. Le Contrôleur par intérim reconnaît que des consultants ou experts ont parfois été rémunérés pour un travail qu'ils n'avaient pas effectué. Il ne faut cependant pas exagérer l'ampleur du problème, le poste en question ne

(M. Baudot)

représentant qu'une part très faible du budget (environ 15 millions de dollars, au total, pour l'exercice 1992-1993). Le Secrétariat fera néanmoins en sorte que de tels cas ne se reproduisent pas, en contrôlant la qualité des services rendus et en ne rétribuant que ceux qui ont effectivement été rendus.

6. Le Contrôleur par intérim indique que la règle actuelle fixe à 20 000 dollars, et non 10 000 dollars, le montant à partir duquel la procédure d'appels d'offre est censée s'appliquer. Sur les 1 100 contrats environ qui ont rempli cette condition pendant l'exercice 1990-1991, près de la moitié en ont été exemptés et il y a eu 587 appels d'offre.

7. Quant à la question de la délégation du Yémen concernant les biens durables et non durables, le Contrôleur par intérim y répondra dès qu'il sera en possession de l'information demandée. Il en est de même des nombreuses questions importantes soulevées par la délégation des Etats-Unis, qui nécessitent également des recherches.

La séance est suspendue à 11 h 40; elle est reprise à 11 h 45.

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (A/47/416, A/47/508; A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9 et A/C.5/47/14; A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13 et A/C.5/46/16; A/46/326 et Corr.1 et Add.1, A/47/140 et Add.1 et A/47/168 et Add.1)

8. M. CISS (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines), présentant les rapports du Secrétariat sur les questions relatives au personnel, souligne le caractère exceptionnellement difficile des conditions dans lesquelles le Secrétariat doit s'acquitter de tâches toujours plus complexes : permanence de la crise de trésorerie, restructuration, suspension du recrutement et des nominations à titre permanent et affectation de quelque 1 600 fonctionnaires aux missions de maintien de la paix.

9. En ce qui concerne les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies (A/C.5/47/14), le Sous-Secrétaire général rappelle, en sa qualité de coordonnateur des mesures de sécurité, qu'au cours des neuf derniers mois, plusieurs fonctionnaires ont perdu la vie, dont, récemment, deux fonctionnaires de l'UNICEF. La perception de l'ONU ayant changé, le fait de travailler pour les Nations Unies n'est plus une garantie de sécurité, bien au contraire. Rendant hommage aux fonctionnaires qui travaillent en terrain hostile, notamment pour fournir une aide humanitaire, le Sous-Secrétaire général rappelle que les organismes des Nations Unies sont conjointement responsables de leur sécurité mais qu'ils ne peuvent assurer leur protection sans la coopération des Etats Membres. C'est aussi avec l'aide de ces derniers que l'Organisation doit poursuivre ses efforts en vue d'obtenir la libération des fonctionnaires détenus ou incarcérés en violation de la Convention sur les privilèges et immunités, et de s'assurer que leurs droits sont respectés.

10. Le rapport sur la composition du Secrétariat (A/47/416) montre que de juin 1991 à juin 1992, le nombre des Etats Membres sous-représentés est tombé de 24 à 21. L'admission de 19 nouveaux Etats Membres explique que le nombre des Etats non représentés soit passé dans le même temps de 9 à 29. La suspension du recrutement entrée en vigueur en février 1992, sauf en ce qui

(M. Cissé)

concerne les lauréats des concours, n'a pas facilité les efforts menés pour améliorer la répartition géographique. Des concours de recrutement à la classe P-2 ont été organisés dans 11 pays; 36 lauréats ont été recrutés au cours de la période considérée et 10 autres ont par la suite reçu une offre d'emploi.

11. Des concours de recrutement à la classe P-3 ont également été organisés en 1992 pour cinq groupes professionnels, en Allemagne, aux Etats-Unis, en Finlande, au Japon et en Russie. Six des 12 candidats sélectionnés à l'issue des concours analogues organisés en 1991 ont été recrutés ou sont en voie de l'être. D'autres concours de recrutement à la classe P-3 auront lieu en 1993 pour trois nouveaux groupes professionnels. Il est prévu d'accélérer le processus pour que tout soit terminé dans les quatre mois suivant l'identification des postes vacants. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est convaincu que le recrutement par concours est la méthode la plus efficace pour doter les différents départements des fonctionnaires qualifiés dont ils ont besoin pour exécuter les mandats de l'Organisation, tout en améliorant la répartition géographique.

12. Le document A/47/508 fournit des renseignements détaillés sur la situation des femmes au Secrétariat. Au 30 juin, celles-ci occupaient 30,6 % des postes soumis à répartition géographique, soit une progression de 1,4 % en un an. Certes aucune femme n'a le rang de Secrétaire général adjoint, une seule a le rang de Sous-Secrétaire général et l'on compte 10 femmes seulement à la classe D-2. En dehors du Secrétariat cependant, trois femmes ont le rang de secrétaire général adjoint (au HCR, au FNUAP et au PAM). A la classe D-1, le nombre de femmes est passé de 20 à 26 en un an. Pour ce qui est des classes P-2 à D-1, le nombre de femmes promues a presque doublé : 87 contre 46 au cours de la période précédente, alors que le nombre d'hommes promus est resté stable (98 contre 96). De juillet 1991 à juin 1992, 50 femmes ont été recrutées, contre 78 hommes.

13. En réponse aux directives données par l'Assemblée générale dans sa résolution 45/239 C, une consultante, mise à la disposition de l'ONU par le Gouvernement canadien, a réalisé une étude des obstacles à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. A l'issue d'entretiens avec des membres de la direction, des fonctionnaires et des représentants de 15 Etats Membres, elle a proposé un programme d'action mettant l'accent sur la coordination du recrutement, des affectations et des promotions, ainsi que sur la responsabilité du personnel de direction (voir A/C.5/47/6). S'agissant du harcèlement sexuel, le Sous-Secrétaire général annonce la parution prochaine d'une circulaire du Secrétaire général, ainsi que d'une instruction administrative et d'une circulaire qui contiendront des directives précises sur la suite à donner aux accusations de cette nature. Le Bureau de la gestion des ressources humaines fera en sorte que les nouvelles procédures soient appliquées sans délai et de façon équitable. Le Sous-Secrétaire général précise que la restructuration du groupe professionnel des secrétaires a abouti au reclassement de quelque 60 postes G-5 et au-dessus, dans la catégorie des services généraux. Soulignant que la restructuration en cours et le gel temporaire du recrutement rendent la tâche encore plus difficile, il demande aux Etats Membres d'appuyer les efforts déployés par l'Administration pour atteindre les objectifs fixés en ce qui concerne la représentation des femmes au Secrétariat.

(M. Cissé)

14. Avec l'aide des consultants mis à la disposition du Secrétariat par les Gouvernements australien et français et en consultation avec les gestionnaires et les représentants du personnel, le Bureau de la gestion des ressources humaines a élaboré une conception intégrée de l'organisation des carrières. Ce projet, dont tous les éléments devront être mis en place progressivement, s'appliquera à terme à toutes les catégories de fonctionnaires mais, les ressources étant limitées, il sera dans l'immédiat réduit aux dimensions d'un projet pilote concernant les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs appartenant au groupe professionnel "Administration". Le Sous-Secrétaire général attire l'attention des Etats Membres sur le fait que le système suppose de limiter au minimum les recrutements externes aux classes P-4 à D-2. L'essentiel du recrutement se ferait aux classes P-2 et P-3, ce qui permettrait d'organiser de façon rationnelle la mobilité et l'avancement des administrateurs. La budgétisation groupée des postes P-1 à P-4, comme cela se pratique pour les postes G-1 à G-6, est un autre élément important, qui introduirait davantage de souplesse dans l'administration des postes et accroîtrait la mobilité.

15. L'appréciation du comportement professionnel est un autre aspect de l'organisation des carrières qui pose des difficultés non seulement à l'ONU, mais aussi aux gouvernements. Le mécanisme actuel est en cours de révision, le but étant d'établir un système qui motive les fonctionnaires et leur ouvre de justes perspectives de carrière.

16. Sachant que la majorité des fonctionnaires restent au service de l'Organisation pendant près d'un quart de siècle et que de nombreux fonctionnaires sont maintenant appelés à partir en mission, dans de très brefs délais, pour accomplir des tâches délicates, il est indispensable que l'Organisation s'engage résolument dans la voie d'une véritable formation du personnel. Les qualités de gestionnaire étant cruciales dans le contexte actuel, on est en train de mettre au point un plan global de renforcement des capacités de gestion s'adressant au personnel de direction et aux gestionnaires. Afin de développer les compétences nécessaires aux activités opérationnelles (maintien ou instauration de la paix et aide humanitaire, notamment), le Secrétariat a entrepris de se doter de moyens de formation toujours plus importants dans ce domaine. Cette action est renforcée par les programmes de formation à la gestion et d'amélioration des compétences. Une formation spécifiquement axée sur les missions est également nécessaire dans des domaines tels que la gestion des crises, la sécurité et les processus électoraux. Le Secrétariat a l'intention de mettre au point des cursus de formation au maintien de la paix, en coopération avec des établissements de formation nationaux, les départements intéressés et l'UNITAR.

17. Il faut également améliorer les compétences techniques, notamment en informatique; des cours de recyclage systématique sont prévus dans tous les secteurs (comptabilité, économie, affaires politiques, etc.). La formation à la rédaction et à la communication et le développement des compétences linguistiques sont également essentiels au bon fonctionnement de l'Organisation.

18. Le succès des plans proposés dépend dans une large mesure de l'appui des Etats Membres. Soulignant que l'Organisation a plus que jamais besoin de personnel hautement qualifié et fortement motivé et que le personnel est plus

(M. Ciss)

que jamais sollicité, le Sous-Secrétaire général souligne que la motivation du personnel passe par l'amélioration de ses conditions d'emploi, question jugée très importante par le Secrétaire général.

19. Le PRESIDENT indique que, dans une communication, le Président du Comité du personnel lui a transmis une demande du représentant du personnel du Secrétariat qui, en application du paragraphe 3 a) de la résolution 35/213, souhaite pouvoir présenter oralement à la Commission le rapport publié sous la cote A/C.5/47/20. Compte tenu de la pratique suivie par la Commission depuis 1981, le Président dit que, s'il n'y a pas d'objection, il considérera que la Commission accepte de faire droit à cette demande.

20. Il en est ainsi décidé.

La séance est levée à 12 h 25.