

NATIONS UNIES

Assemblée générale

CINQUANTE ET UNIÈME SESSION



*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
34e séance  
tenue le  
vendredi 29 novembre 1996  
à 10 heures  
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 34e SÉANCE

Président : M. ALOM (Bangladesh)  
(Vice-Président)

puis : M. SENGWE (Zimbabwe)  
(Président)

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

SOMMAIRE

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite)

POINT 122 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite)

POINT 141 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES ACTIVITÉS  
DU BUREAU DES SERVICES DE CONTRÔLE INTERNE (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 DC2-0794, 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. GÉNÉRALE  
A/C.5/51/SR.34  
28 août 1997  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

En l'absence de M. Sengwe (Zimbabwe), M. Alom (Bangladesh), Vice-Président, prend la présidence.

La séance est ouverte à 10 h 10.

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)  
(A/51/656)

1. M. BOYAD-AGHA (Corps commun d'inspection), présentant le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur les affectations et les promotions (A/51/656), dit que tous les fonctionnaires doivent connaître au cours de leur carrière une progression à laquelle correspondent des responsabilités additionnelles, une amélioration de leur statut et une augmentation de leur rémunération. Malheureusement, on observe en matière de promotion des tendances qui semblent aller à l'encontre de la notion même de carrière, et nombreux sont les fonctionnaires qui n'ont aucune perspective d'avancement. Les promotions les plus rapides ne sont pas toujours liées aux qualités de compétence et de travail : on a assisté récemment à une diminution dramatique des promotions des fonctionnaires de sexe masculin qui ont dû faire face à une concurrence de plus en plus serrée des femmes, concurrence renforcée par un ensemble de mesures préférentielles. Le sentiment qu'il n'existe guère de garantie d'objectivité engendre de vives réactions de mécontentement et de frustration dans l'ensemble du système.

2. Le rapport des Inspecteurs est fondé sur trois hypothèses articulées entre elles. Tout d'abord, la notion selon laquelle les résultats qu'obtiendra l'Organisation à l'avenir dépendent, de façon décisive, de l'existence d'une politique du personnel moderne, équitable et transparente, dans laquelle affectations et promotions jouent un rôle important, et de l'application scrupuleuse de cette politique. Par sa résolution 47/226, l'Assemblée générale a prié instamment le Secrétaire général d'améliorer toutes les politiques applicables en matière de personnel mais cette demande n'a pas encore reçu de suite. Deuxièmement, une politique présentant les caractéristiques susmentionnées améliorerait notablement le moral du personnel, qui est connu de tous pour être très bas. Troisièmement, une politique équitable et transparente et matière de personnel, appliquée de façon rigoureuse, constitue la meilleure garantie contre toutes tentatives de microgestion du Secrétariat et ingérences dans les prérogatives du Secrétaire général, telles que les définit l'Article 97 de la Charte.

3. Les questions ci-après se posent en ce qui concerne le système en vigueur : dans quelle mesure les affectations et les promotions sont-elles liées au mérite? Le système de promotion peut-il être amélioré pour récompenser le mérite? Dans quelle mesure la prise de décisions dans ce domaine est-elle ouverte? Quels changements serait-il faisable et souhaitable d'apporter aux politiques et aux procédures? Le fonctionnement des organes de nomination et de promotion peut-il être amélioré? Les directeurs de programmes peuvent-ils être tenus davantage responsables des décisions concernant les affectations et les promotions?

/...

4. Le système en application souffre de la plupart des défauts et carences des systèmes antérieurs, qu'il s'agisse de l'examen annuel général grade par grade ou du système de gestion des vacances de poste. Et ces défauts et carences sont aggravés par le fait que les politiques de recrutement sont constamment contournées. La soi-disant régularisation des nominations à court terme de personnel temporaire fait obstacle au recrutement des lauréats des concours de recrutement, et plus de 100 candidats parmi ces derniers attendent un poste. Pour les recrutement aux postes d'administrateurs, les exigences en matière de niveau d'études doivent être scrupuleusement appliquées.

5. La capacité de planification du Bureau de la gestion des ressources humaines a été récemment renforcée, et le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a indiqué qu'un nouveau processus de recrutement, permettant de pourvoir un poste sur le plan interne en 10 semaines et sur le plan externe en 13 semaines a été mis en place. Les contrats de courte durée de plus de trois mois n'ont donc plus de raison d'être, sauf dans les cas de remplacement de personnel en mission.

6. La politique en vigueur stipule que tous les postes vacants doivent rester libres jusqu'à ce qu'un candidat y soit affecté de façon définitive par réaffectation interne, transfert latéral ou promotion. Les affectations temporaires de fonctionnaires au sein d'un département sur des postes d'une classe supérieure à la leur pendant la durée des procédures normales d'affectation devraient être exceptionnelles et ne pas dépasser trois mois. Dans la réalité cependant, les cas «exceptionnels» sont légion, les abus les plus criants se trouvant au Département de l'administration et de la gestion, qui est chargé de faire appliquer les procédures et politiques en matière de personnel, et au Département des affaires politiques. Des renseignements reçus récemment du Bureau de la gestion des ressources humaines indiquent que les exceptions sont plus nombreuses encore que le CCI ne l'indique dans son rapport. Le Secrétaire général peut user de sa discrétion dans ce domaine, mais celle-ci est limitée par le Statut et Règlement du personnel. Le Comité des nominations et promotions a noté que les candidats recommandés ont parfois occupé à titre temporaire pendant plus d'un an les postes à pourvoir, selon une pratique qui soulève des questions de crédibilité et d'équité.

7. L'affectation temporaire de fonctionnaires à des postes vacants de classe supérieure à la leur fait obstacle à l'avancement d'autres fonctionnaires remplissant les conditions requises, d'autant plus que, bien souvent, les vacances de poste ne sont pas publiées, contrairement à la politique de l'Organisation. De telles pratiques doivent cesser immédiatement. Le CCI recommande que dès que la limite de trois mois est atteinte, un fonctionnaire occupant temporairement un poste vacant ne soit plus considéré comme remplissant les conditions requises pour être officiellement nommé à ce poste. Ces mesures font l'objet de la recommandation I.

8. L'Assemblée générale a souligné la nécessité d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat, mais conformément à la Charte des Nations Unies. Les Articles 8 et 101.3 de la Charte sont clairs. L'Article 8 stipule qu'aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, tandis que la

considération primordiale énoncée par l'Article 101.3 est bien connue de tous. Le Corps commun d'inspection a proposé un certain nombre de mesures à cet égard, qui visent à donner la préférence aux femmes selon le principe «toutes choses égales d'ailleurs».

9. Dans les efforts qu'il a faits pour parvenir à la parité de représentation des sexes d'ici l'an 2000, le Secrétaire général a toutefois introduit un certain nombre de mesures qui sont discriminatoires en ce sens qu'elles accordent une préférence automatique fondée sur le sexe. Les directives figurant notamment dans l'instruction administrative ST/AI/412 mentionnent l'identification de candidates qui remplissent les conditions minimales requises pour occuper un poste vacant et introduisent des notions telles que celle de «candidates acceptables». Cette instruction est en contradiction avec le Statut et Règlement du personnel et comporte de nombreuses lacunes et possibilités d'abus. De ce fait, un certain nombre de plaintes ont été adressées à la Commission paritaire de recours et au Tribunal administratif des Nations Unies.

10. Le CCI partage l'avis du Tribunal administratif : le libellé sans équivoque de l'Article 101.3 de la Charte énonce un principe fondamental qui ne confère aucun droit à un traitement préférentiel en raison de leur sexe aux personnes moins qualifiées, et le principe fondamental reflété dans cet article ne saurait être éludé par souci de remédier aux problèmes hérités du passé. Il convient de rappeler dans ce contexte que la délégation de l'Australie, parlant aussi au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, a récemment souligné la nécessité de renforcer le principe du mérite. En fait, les explications selon lesquelles les mesures spéciales ont été prises pour corriger les erreurs du passé ne sont pas convaincantes car si des mesures discriminatoires ont été prises dans le passé, elles ne constituaient, au pire, que des violations de la politique d'équité entre les sexes existant à l'époque. Actuellement toutefois, avec l'adoption, pour les recrutements, les affectations et les promotions, de critères différents fondés sur le sexe, la discrimination se trouve institutionnalisée. Les mesures spéciales donnant automatiquement la préférence aux femmes sont superflues. Que de telles mesures soient non seulement inutiles mais aussi humiliantes pour les femmes, voilà ce que l'on a entendu dire à des femmes elles-mêmes, tant au Conseil du personnel qu'à la Cinquième Commission.

11. L'Organisation devrait avoir un système complet d'organisation des carrières, dont la promotion ferait partie intégrante. En dépit des assurances données dans ce sens par les secrétaires généraux qui se sont succédés au cours des 20 dernières années, il n'existe pas de système de ce genre. La notion même d'organisation des carrières a pratiquement disparu : il n'en est question ni dans le projet de plan à moyen terme, ni dans le rapport du Secrétaire général sur l'application de la stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/51/1). La représentante du Costa Rica, parlant au nom des 77 et de la Chine, s'est inquiétée de ce que ce dernier rapport ne fasse pas mention de l'organisation des carrières et ne présente aucun profil de carrière pour le personnel, et ce malgré les demandes réitérées de l'Assemblée générale. En fait, la façon dont a été présenté le nouveau système de notation donne l'impression que ce nouvel outil d'évaluation du comportement professionnel élimine toute nécessité d'organisation des carrières.

12. Le représentant du Japon a souligné la nécessité d'un plan à long terme d'organisation des carrières. Cette opinion est aussi celle du CCI (A/51/656 par. 74), qui est parvenu à la conclusion que le Secrétariat devrait mettre au point un dispositif qui offre des possibilités d'avancement à tous les fonctionnaires en établissant une corrélation entre les compétences dont dispose l'Organisation et celles dont elle aura ultérieurement besoin. Le Bureau de la gestion des ressources humaines possède la capacité, les compétences et l'appui informatique nécessaires pour instituer un tel mécanisme. Le Secrétariat devrait établir des profils de carrière de manière équitable et transparente pour tous les fonctionnaires et non pas seulement pour quelques élus. L'organisation des carrières est l'un des aspects les plus décevants de la politique administrative dans l'histoire de l'Organisation. L'affirmation du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines selon laquelle le Secrétariat est lui aussi frustré après plus de 50 ans d'attente est pour le moins surprenante. La question est évidente : qui porte la responsabilité sinon le Bureau de la gestion des ressources humaines? En conséquence dans sa recommandation II, le CCI demande qu'on explique pourquoi un système d'organisation des carrières n'a été ni mis en place ni inscrit dans le projet de plan à moyen terme, et invite le Secrétaire général à donner des renseignements sur les propositions concernant la mise en place d'un nouveau système et le calendrier d'exécution.

13. Bien que l'Assemblée générale ait adressé des demandes en vue de l'institution d'un mécanisme qui rende les directeurs de programmes comptables de la bonne gestion des ressources humaines dont ils ont la charge, il n'est pas évident qu'un tel mécanisme fonctionne dans le domaine des ressources humaines. Le moment est venu de rendre les directeurs de programmes responsables financièrement des décisions qui entraînent le versement d'indemnités dans le cadre de procédures de recours. Le Règlement du personnel donne déjà au Secrétaire général les moyens d'agir en ce sens. Dans sa recommandation III, le CCI recommande l'application de l'article 112.3 du Règlement du personnel lorsqu'il est établi que des décisions d'affectation et de promotion contre lesquelles il est fait appel ont été prises pour des motifs inappropriés, ou étaient le résultat de violations délibérées ou du mépris des procédures établies.

14. En ce qui concerne la décentralisation et la délégation de pouvoirs, certaines délégations ont fait valoir qu'elles devaient être précédées de la mise en place d'un système de responsabilité et d'obligation redditionnelle. Dans un rapport antérieur le CCI avait émis l'avis qu'il serait prématuré et même néfaste de déléguer des fonctions essentielles avant que ne soient prises les mesures suivantes : formulation de politiques de gestion des ressources humaines, révision et amélioration de toutes les procédures en matière de personnel, démarcation nette des responsabilités de gestion des ressources humaines entre le Bureau de la gestion des ressources humaines et les autres bureaux et départements, et mise en place de mécanismes appropriés pour établir les responsabilités et l'obligation redditionnelle. Aucune de ces mesures n'a été prise bien qu'elles aient été approuvées par l'Assemblée générale en mars 1995 et aient ainsi acquis force obligatoire. Dans un rapport antérieur, le CCI avait également demandé qu'il soit fait rapport tous les deux ans sur l'ensemble des questions de personnel de manière à assurer l'obligation redditionnelle au niveau de la direction.

15. M. HALLIDAY (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) apprécie qu'il soit mentionné dans le rapport du CCI (A/51/686) que le Secrétaire général s'est efforcé de tenir compte des critiques et de suggérer une nouvelle voie avec l'introduction en 1993 du système qui est toujours en vigueur pour les affectations et les promotions. Sans être parfait, ce système contient un certain nombre d'éléments satisfaisants tels que compétition ouverte pour tous les postes, critères de sélection fondés sur le comportement professionnel et prise en considération de la mobilité et de la formation aux fins de la promotion.

16. Le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploie à rationaliser les procédures et à tenir compte des préoccupations légitimes du personnel de manière à lui assurer des possibilités d'épanouissement individuel et d'avancement professionnel. Dans sa stratégie de 1994 pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation, le Secrétaire général a envisagé de soumettre à un examen triennal supplémentaire le cas des fonctionnaires n'ayant pas obtenu de promotion pendant une longue période. Les impressions négatives recueillies lors de l'enquête dont il est question au paragraphe 64 du rapport du CCI ne sont que des impressions. Le fait que des fonctionnaires, compétents, mobiles et productifs, soient connus de leurs supérieurs et de leur gouvernement n'enlève rien à la qualité de leur travail et ne signifie pas que leurs mérites ne seront pas reconnus au cours du processus de promotion. Il est regrettable toutefois qu'il y ait des pressions de la part de certaines missions permanentes, dont la propension à intervenir et à faire de la microgestion nuit à l'application de la Charte. Il y a là un problème qui requiert l'attention de la Commission.

17. Le Bureau de la gestion des ressources humaines espère que la stratégie du Secrétaire général pour la gestion des ressources humaines sera appliquée avec succès, en dépit de son caractère peut-être trop ambitieux, et qu'elle permettra à l'Organisation de faire face aux défis du 21<sup>e</sup> siècle. La crise financière sans précédent a toutefois eu de sérieuses répercussions sur la mise en oeuvre de certains éléments de la stratégie, encore que la crise ne doive pas être utilisée comme une excuse permanente pour toutes les insuffisances du Secrétariat. Du fait des récentes réductions de personnel qu'il a lui-même subies, le Bureau de la gestion de ressources humaines a de plus en plus de difficultés à appliquer la stratégie tout en assumant sa charge de travail quotidienne. Certains progrès ont néanmoins été réalisés dans le suivi du comportement professionnel, y compris l'introduction d'un nouveau système de notation, le programme de formation à l'administration du personnel, la planification de la gestion des ressources humaines et la constitution d'une base de données. On a commencé à définir les principes de l'organisation des carrières et organisé des projets pilotes de délégation de pouvoirs. Le fait que toute référence à l'organisation des carrières ait été omise du projet de plan à moyen terme provient sans doute d'une édition trop rigoureuse. La Cinquième Commission voudra certainement rétablir les références appropriées dans le plan à moyen terme. Les mesures d'efficacité et la rationalisation des procédures ont quelque peu réduit les effets des réductions de crédits et de personnel mais l'obligation de geler des postes jusqu'à la fin de l'exercice biennal, jointe aux autres réductions attendues, augure mal de ce qui pourra être fait à l'avenir pour accélérer la mise en oeuvre de la stratégie.

18. Le Bureau reconnaît que de nouveaux efforts sont requis dans certains domaines et note en particulier la recommandation du Corps commun d'inspection selon laquelle les nominations temporaires de plus de trois mois sur des postes P-2 ou P-3 devraient être interdites. Les efforts en cours pour permettre au Secrétariat de mieux prévoir les vacances de postes et de rationaliser les procédures de recrutement doivent permettre d'éliminer ces engagements temporaires et d'effectuer les recrutements en temps voulu à partir des fichiers des concours nationaux. Mais ces changements doivent s'accompagner de la part des chefs de départements d'une conception moins étriquée et d'une vision plus large, tenant compte de l'ensemble de l'Organisation. Le Bureau doit recevoir appui et coopération, ou pour le moins pouvoir compter que ses instructions seront suivies.

19. Pour le remplacement du personnel en mission, il importe d'établir un équilibre entre la nécessité de satisfaire les besoins temporaires et celle d'éviter l'emploi, au titre de contrats de courte durée et sans prise en compte du principe d'une répartition géographique équitable, de personnes dont les compétences n'ont pas été vérifiées. Ces personnes passent ensuite d'un remplacement à un autre jusqu'à ce qu'elles aient acquis une expérience telle que se défaire d'elles représenterait une perte pour l'Organisation et une mauvaise gestion de la part des services responsables des ressources humaines. Renoncer à de tels recrutements pour engager les lauréats des concours nationaux priverait le Secrétariat de certains candidats particulièrement valables mais l'objectif doit être d'identifier ces candidats particulièrement valables et de faire en sorte qu'ils soient recrutés selon les normes fixées par l'Assemblée générale. À cet égard, le Secrétaire général a proposé qu'on étudie plus avant des dispositions concernant le remplacement du personnel en mission qui iraient dans le sens du développement des compétences du personnel en confiant temporairement à des candidats internes des fonctions nouvelles ou de niveau plus élevé.

20. Le Secrétariat se félicite aussi de l'importance qu'accorde le CCI à la nécessité d'encourager la mobilité du personnel et d'obtenir sa coopération pour accepter des affectations nouvelles ou différentes, de préférence dans d'autres bureaux ou lieux d'affectation. Le Bureau de la gestion des ressources humaines étudie des moyens de garantir aux fonctionnaires le retour à leur lieu d'affectation initial et des fonctions qui valorisent et récompensent l'expérience précieuse acquise dans des conditions difficiles sur le terrain. Là encore, la collaboration des départements est un élément essentiel de succès.

21. Les observations du CCI ne tiennent pas compte du fait que l'organisation des carrières est en cours d'application dans le cadre de la stratégie de gestion des ressources humaines de 1994. En adoptant la résolution 49/222 A et en allouant des fonds à cette fin au Bureau, l'Assemblée générale a en fait donné le coup d'envoi à un certain nombre de mesures conçues pour faciliter le développement de planification des carrières. Parmi ces dernières figurent l'introduction d'une fonction de planification de la gestion des ressources humaines qui permettra au Secrétariat de projeter les besoins de personnel et d'organiser la formation en conséquence; l'introduction du suivi du comportement professionnel grâce au système de notation; l'introduction de la formation à l'administration des ressources humaines, conçue pour amener directeurs et

/...

superviseurs à mieux comprendre et gérer le personnel qui leur est confié; et la mise en route d'un programme d'affectation à la gestion pour les administrateurs des classes P-2 et P-3 recrutés dans le cadre des concours nationaux. Là encore, la collaboration des départements dans tous ces domaines est chose essentielle.

22. Tout en partageant le regret du Corps commun d'inspection et d'un certain nombre de délégations qui auraient souhaité des progrès plus sensibles et plus rapides, le Secrétariat s'emploie à aller de l'avant le plus rapidement possible malgré les contraintes financières. Les États Membres doivent comprendre toutefois qu'avec les ressources dont dispose le Secrétariat et les autres demandes qu'il doit satisfaire, l'on ne peut guère s'attendre à ce qu'un programme complet d'organisation des carrières soit établi pour chaque fonctionnaire. Tout système devra nécessairement reconnaître les limites à l'avancement qui existent dans toute organisation, en d'autres termes la structure pyramidale, qui ne permet pas à tous de parvenir au sommet de leurs ambitions. Le Bureau entend néanmoins faire de son mieux pour mettre en place un système qui encourage tous les fonctionnaires à réaliser leur potentiel au maximum, compte tenu de leurs aspirations professionnelles. Vu la nature des contraintes verticales, il est urgent de découvrir de nouvelles possibilités horizontales qui donnent aux fonctionnaires le sentiment qu'ils ont un rôle à jouer.

23. En ce qui concerne les observations du CCI sur les mesures d'ensemble prises par le Secrétaire général pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat, le Sous-Secrétaire général tient à donner l'assurance à la Commission qu'à aucun moment il n'a été publié d'instructions discriminatoires ayant pour effet de faire préférer des femmes moins qualifiées à des candidats masculins plus qualifiés. Conformément à la jurisprudence du Tribunal administratif des Nations Unies, les mesures d'ensemble figurant dans l'instruction administrative ST/AI/412 stipulent qu'une candidate, qu'elle soit interne ou externe, ne reçoit la préférence que si elle possède toutes les qualifications requises et si ses qualifications sont sensiblement égales ou supérieures à celles des hommes qui se sont portés candidats au même poste (par. 15). Les observations du Secrétaire général sur le rapport du CCI traiteront de manière approfondie toutes les questions soulevées par les Inspecteurs et montreront que ses politiques visant à améliorer la situation des femmes au Secrétariat sont en parfait accord avec les dispositions pertinentes de la Charte, telle que l'interprète le Tribunal administratif. En fait, la proportion des promotions qui sont allées à des hommes a été de 56 % en 1995 et de 52 % pour la partie écoulée de 1996. La «discrimination inverse» en faveur des femmes n'est, on le voit, ni une politique ni une réalité au Secrétariat de l'Organisation.

24. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est bien conscient de la frustration ou même du mécontentement que peuvent éprouver certaines délégations devant la litanie des échecs apparents qu'énumère le rapport du CCI. La Cinquième Commission a toutefois tendance à ne voir que le côté négatif des différents mécanismes utilisés pour pourvoir les postes et à ne pas tenir compte de la pression quotidienne sous laquelle les chefs de département doivent s'acquitter de leurs fonctions. Le Secrétariat ne bénéficie pas – et cela est normal – de la liberté de manœuvre que connaît le secteur privé en matière de



gestion des ressources humaines; de ce fait l'Organisation doit s'accommoder d'un système lourd, dans lequel il lui faut rendre compte aux États Membres, respecter le principe de la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes, assurer l'utilisation la plus large des langues officielles et tenir compte de la sensibilité et des exigences du personnel. Critiquer est facile, mais il est plus difficile de collaborer pour faire fonctionner un système aussi complexe.

25. M. KELLY (Irlande) parlant au nom de l'Union européenne, de la Bulgarie, de Chypre, de la Hongrie, de la Lettonie, de la Norvège, de la Pologne, de la République tchèque et de la Roumanie, a quelques observations à présenter au sujet des propositions du Secrétaire général concernant la réforme du système interne d'administration de la justice au Secrétariat de l'Organisation (A/C.5/49/13, A/C.5/49/60 et Add.1-2 et Add.2/Corr.1, A/C.5/50/2 et Add.1), question dont l'Assemblée générale s'est saisie quelque temps auparavant. Dans sa résolution 47/226, l'Assemblée générale elle-même a souligné l'importance d'un système d'administration de la justice au Secrétariat qui soit juste, transparent, simple, impartial et efficace et c'est dans ce contexte que le Secrétaire général a été prié d'entreprendre un examen d'ensemble du système interne d'administration de la justice et de présenter des propositions de réforme.

26. Au cours de son examen des propositions du Secrétaire général, l'Union européenne a estimé judicieux de distinguer entre les propositions conçues pour favoriser la conciliation et la solutions des conflits avant qu'ils ne constituent de véritables litiges, et les plans destinés à assurer le professionnalisme des membres des organes de recours et disciplinaires existants. L'Union européenne appuie les propositions du Secrétaire général et estime qu'elles devraient limiter le nombre de cas exigeant un examen formel. Elle se félicite donc de la proposition tendant à remplacer les jurys en matière de discrimination et autres plaintes par des groupes de médiation, car elle estime que l'accent que ces nouveaux groupes mettraient sur la médiation serait approprié et avantageux. Elle appuie également la création d'un poste de coordonnateur, dont le titulaire serait chargé d'organiser, de former et de guider les groupes de médiation. Comme on l'a dit à la Sixième Commission, les membres de ces groupes devraient avoir l'expérience directe du travail de l'Organisation et jouir de la confiance de l'administration et des fonctionnaires.

27. L'Union européenne appuie également les propositions de réforme des procédures en vigueur pour l'examen des décisions administratives. Le transfert des responsabilités d'examen à un groupe indépendant relevant du Bureau du Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion et distinct du groupe d'examen des mesures administratives qui existe déjà, représenterait une grosse amélioration. L'Union européenne est également en faveur des amendements proposés au Règlement du personnel qui permettraient de prolonger les délais actuels pour l'examen des décisions administratives.

28. Tout en appuyant les réformes proposées, l'Union européenne tient à rappeler les observations qu'elles a faites à la Sixième Commission selon lesquelles, pour des raisons de bonne administration de la justice, il est

/...

important que tous les fonctionnaires puissent choisir entre la présentation de leurs plaintes à un groupe de médiation et la procédure d'examen préalable à l'introduction d'un recours; elle a noté qu'il était prévu de renforcer cette dernière.

29. L'Union européenne appuie la nomination d'un juriste qui travaillerait à plein temps au groupe de conseils et estime que cette nomination contribuerait sensiblement à améliorer le fonctionnement du système interne d'administration de la justice et à augmenter les avantages qu'offre aux fonctionnaires le groupe de conseils. Elles s'est également félicitée de ce que de nouveaux programmes de formation soient prévus pour améliorer la communication et les techniques de règlement des différends à l'intérieur du Secrétariat.

30. En ce qui concerne les propositions du Secrétaire général tendant à remplacer la Commission paritaire de recours par une Commission d'arbitrage et le Comité paritaire de discipline par un Conseil de discipline, l'Union européenne pense, comme le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) que certains aspects importants de ces propositions doivent encore être étudiés. Lors de l'examen par la Sixième Commission des incidences juridiques des propositions du Secrétaire général, l'Union européenne a déjà exprimé des doutes sérieux quant à la proposition tendant à remplacer la Commission paritaire de recours par une Commission d'arbitrage. Sa principale inquiétude concerne le remplacement de fonctionnaires par des experts extérieurs. Ces derniers connaîtraient mal le régime spécial de l'ONU, avec lequel les membres de la Commission paritaire de recours sont parfaitement familiers. L'Union européenne a également émis des doutes à la Sixième Commission quant au bien-fondé de l'arbitrage en tant que moyen de règlement des différends entre l'Administration et les fonctionnaires. Prévoir un arbitrage obligatoire au stade actuel, même s'il doit y avoir consentement mutuel, semble porter atteinte à la responsabilité qui incombe au Secrétaire général d'administrer l'Organisation. L'Union a aussi des réserves sur la proposition de création d'une Commission d'arbitrage, y compris la nécessité d'assurer l'indépendance des arbitres. Le choix des personnes désignées pour assumer toutes les nouvelles fonctions créées par la réforme devrait être tel que les intéressés bénéficient de la confiance de l'Administration et du personnel.

31. L'Union européenne se préoccupe particulièrement de la qualité des décisions de la Commission paritaire de recours et de leur intérêt pour le système. Il semble qu'un examen plus approfondi soit nécessaire pour permettre de procéder à une évaluation faisant autorité. L'Union européenne prend note de l'observation du Tribunal administratif des Nations Unies (A/C.5/50/2/Add.1, annexe I par. 7) selon laquelle ce n'est pas seulement sur la base de statistiques mais par une étude analytique que l'on pourra tirer des conclusions valides quant à l'action des commissions paritaires de recours.

32. Pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause, l'Union européenne souhaiterait obtenir plus de renseignements sur les incidences financières de la création d'une Commission d'arbitrage et d'un Conseil de discipline. En tout état de cause, les deux propositions doivent être examinées simultanément.

33. L'Union européenne prend note de la préoccupation du Comité consultatif, qui estime qu'on n'a pas fait suffisamment pour donner suite aux recommandations qu'il a présentées au sujet de la simplification des règles et des procédures, afin d'éviter les malentendus qui alourdissent le fonctionnement du système. De plus, toute réforme des procédures doit tenir compte des différents bureaux de l'Organisation.

34. Il serait approprié que l'Assemblée générale approuve les mesures de conciliation et les réformes que propose le Secrétaire général en vue de renforcer l'action de médiation et le processus d'examen préalable à la procédure de recours et de promouvoir la solution rapide des conflits. L'application de telles mesures renforcerait certainement l'efficacité du système d'administration interne de la justice et minimiserait le nombre de cas nécessitant des recours officiels. L'Union européenne note toutefois qu'il est de l'intention du Secrétaire général de revoir ses propositions compte tenu des observations des Cinquième et Sixième Commissions et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et de soumettre de nouvelles propositions qui visent notamment à préserver le caractère paritaire du processus actuel d'arbitrage. Elle se félicite de l'annonce faite par le Secrétaire général et attend avec intérêt ses propositions révisées. Elle se félicite également des efforts faits par le Secrétaire général pour améliorer les dispositions en vigueur grâce à des réforme de modeste portée.

35. M. ODAGA JALOMAYO (Ouganda) dit que sa délégation se prononcera sur les questions traitées dans le rapport du Corps commun d'inspection (A/51/656) lorsque le Secrétaire général aura eu l'occasion de faire ses observations. À titre préliminaire toutefois, il tient à dire qu'il estime que le rapport a prouvé clairement ce que sa délégation et d'autres soupçonnaient depuis longtemps et expliqué pourquoi le Secrétariat n'a montré aucun empressement pour répondre à un certain nombre de questions posées par les délégations. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a dit qu'il était facile de critiquer mais beaucoup plus difficile de collaborer dans un climat de transparence et d'honnêteté. De l'avis de la délégation ougandaise, le plus grave problème dont souffrent les politiques d'affectation et de promotion de l'Organisation est l'absence de transparence, comme en témoigne abondamment le rapport des Inspecteurs. Ce manque de transparence et d'honnêteté fait qu'il est très difficile de collaborer avec le Secrétariat.

36. En entendant les réponses que le Sous-Secrétaire général adjoint a faites à la Cinquième Commission, la délégation ougandaise a constaté que certaines d'entre elles différaient de la présentation du Corps commun d'inspection. L'orateur estime que le Secrétariat ne se montre pas honnête envers les États Membres.

37. Comme s'y attendait la délégation ougandaise, le CCI a mentionné dans son rapport la question de l'équilibre entre les sexes mais il est très décevant que le problème du racisme n'ait pas été évoqué. Le Secrétariat a reconnu l'existence de la discrimination fondée sur le sexe; il serait bien surprenant que la discrimination raciale ne fleurisse pas dans le même climat.

38. M. Sengwe (Zimbabwe), Président, prend la présidence.

39. M. MONAYAIR (Koweït) reconnaît l'importance des questions traitées dans le rapport du CCI et note l'observation de Sous-Secrétaire général selon laquelle des progrès restent à faire.

40. M. MOKTEFI (Algérie) dit que certaines pratiques de promotion et d'affectation préoccupent vivement sa délégation et cite en particulier à cet égard les recrutements temporaires de trois mois avec prolongation ultérieure; l'absence de normes permettant de veiller à ce que des fonctionnaires ayant les mêmes qualifications occupent des postes de niveau équivalent; l'absence de système d'organisation des carrières; le non-respect des directives en matière d'affectation et de promotion et ses incidences financières pour l'Organisation, et l'absence d'instructions claires définissant les responsabilités et les obligations des directeurs de programmes.

41. Mme ALMAO (Nouvelle-Zélande) dit que sa délégation note l'intention du Secrétaire général de présenter ultérieurement ses observations sur le rapport du CCI et se réserve le droit d'intervenir à ce stade.

42. Mme BUERGO RODRIGUEZ (Cuba), présentant ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection (A/51/656), dit qu'elle reconnaît l'importance de nombre de questions et préoccupations évoquées au cours du débat en Commission, et dont la plupart sont traitées dans le rapport; toutefois, le contenu de ce dernier et les recommandations qui y figurent doivent faire l'objet d'un examen approfondi. La Commission devrait inclure dans le projet de résolution sur le point de l'ordre du jour à l'examen des directives spécifiques concernant l'organisation des carrières et la discrimination. S'agissant de cette dernière, elle dit sa préoccupation à l'idée que la discrimination raciale, qui a été mentionnée, puisse sévir, et elle prie le Secrétariat d'informer la Commission de tout cas de ce genre, s'il venait à s'en présenter.

43. Les observations préliminaires du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines montrent l'importance du rapport que le Secrétaire général doit soumettre. Il est souhaitable que ce rapport et toute autre information pertinente soient prêts le plus tôt possible de manière à pouvoir être examinés au cours des délibérations et des consultations informelles déjà engagées.

44. M. BOUYAD-AGHA (Corps commun d'inspection) dit que les innovations décrites par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines sont assurément impressionnantes mais se demande en quoi les nouvelles institutions diffèrent des précédentes dans la pratique et à quelle date elles seront pleinement opérationnelles. Il se déclare en faveur de l'égalité de chances pour les hommes et pour les femmes en matière de recrutement et pense que l'Organisation s'emploie avec succès à donner effet à ses grandes préoccupations de justice, d'équité et de prévention des abus.

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite)  
E/1993/119 et Add.1; A/50/30 et Add.1; A/51/30; A/C.5/50/23; A/C.5/51/24, A/C.5/51/25 et Corr.1).

POINT 122 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite)  
(A/51/9 et Corr.1; A/51/644; A/C.5/51/4)

45. M. KELLY (Irlande), parlant au nom de l'Union européenne et des pays associés de Bulgarie, Chypre, Hongrie, Lettonie, Lituanie, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovénie, dit que le personnel des Nations Unies est une ressource importante. L'Union européenne appuie vivement le régime commun des Nations Unies et les avantages qu'il offre aux organisations participantes; ce régime favorise la cohésion et l'égalité dans l'ensemble du système des Nations Unies. M. Kelly souligne que l'adhésion au régime commun et l'acceptation du statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) constituent des actes volontaires et que la jouissance des avantages du régime commun requiert l'acceptation des obligations correspondantes.

46. L'Union européenne note avec une vive préoccupation la décision du Directeur général de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) de suspendre l'application du classement révisé de l'ajustement pour Paris, décision qui contrevient au statut de la CFPI. Cette mesure soulève aussi des questions de principe plus générales concernant l'autorité de la CFPI et l'obligation des organisations d'appliquer ses décisions. L'Union européenne s'associe donc à la Commission pour engager le Directeur général de l'UNESCO à revenir sur sa décision et à éviter toute autre mesure qui risquerait de nuire au fonctionnement du régime commun dans son ensemble.

47. Il est regrettable que les organes de représentation du personnel n'aient pas été en mesure de répondre positivement à la demande qui leur a été adressée dans la résolution 50/208 de reprendre leur participation aux travaux de la Commission dans un esprit de coopération excluant tout antagonisme; la participation active de ces organes au processus de décision est en effet essentielle au bon fonctionnement de la CFPI. Toutes les parties ont l'obligation de veiller au bon fonctionnement du processus de consultation afin d'éviter des dommages irréparables à l'ensemble du processus.

48. Le principe Noblemaire est depuis longtemps la base utilisée pour déterminer la rémunération et les conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. La Commission a achevé l'étude qu'elle avait entreprise pour identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée et en présenter les résultats, et toute décision que prendra l'Assemblée générale à cet égard aura d'importantes incidences sur la poursuite de l'application du principe Noblemaire. Les conditions d'emploi du système doivent être compétitives et ne doivent pas être déterminées sous la pression des difficultés financières ni même être influencées par ces dernières qui, dans le cas de l'ONU, sont le résultat du non-paiement de leurs contributions par certains États Membres. L'Assemblée générale a, en principe, approuvé l'application de barèmes spéciaux de rémunération dans les organisations qui ont des difficultés à recruter et à conserver leur personnel, encore qu'aucun cas de problème de ce genre n'ait été signalé en ce qui concerne le Secrétariat de l'ONU. M. Kelly invite les organisations à donner suite à la demande qui leur a été adressée par l'Assemblée générale au paragraphe 4 de la section I de sa résolution 50/208.

49. Les propositions d'augmentation de la rémunération des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur appellent une décision mais toute augmentation devra s'accompagner d'efforts renouvelés pour développer et rendre

plus efficace le système de responsabilité et d'obligation redditionnelle. Les conséquences financières éventuelles devront être examinées dans le cadre des mécanismes de rapport d'exécution. L'Union européenne a pris note des observations du Comité consultatif sur les questions administratives (CCQA) concernant les véritables incidences financières des recommandations de la Commission ainsi que des observations de cette dernière sur les recommandations concernant la nécessité d'examiner les déficiences structurelles du barème des salaires.

50. L'Union européenne regrette que le Groupe de travail sur le fonctionnement du système des ajustements ne soit pas parvenu à un consensus. Le moment est peut-être venu de revoir en profondeur le système des ajustements, à commencer par ses principes fondamentaux. Il serait peut-être utile d'envisager des moyens plus économiques et plus efficaces pour le rassemblement et le traitement des données sur le coût de la vie, et de faire en sorte d'éviter le plus possible les chevauchements tout en examinant les possibilités de sous-traitance. Un examen en profondeur serait toutefois une entreprise longue et ambitieuse alors qu'une action immédiate s'impose pour corriger les déséquilibres existants. M. Kelly appuie, comme mesure à prendre dans un premier temps, la recommandation figurant au paragraphe 188 du rapport de la CFPI concernant la façon de déterminer le coefficient de pondération des dépenses non locales à utiliser pour calculer les indices d'ajustement. Il engage la Commission à maintenir à l'examen toutes les questions relatives au fonctionnement du système des ajustements et à présenter de nouvelles propositions en vue de l'améliorer et d'en accroître la transparence. Il engage le Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) à poursuivre l'élaboration d'une méthodologie rationnelle pour déterminer un indice d'ajustement unique pour Genève.

51. Passant au rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/51/9), M. Kelly, note que les résultats d'ensemble de l'évaluation actuarielle de la Caisse sont considérés comme satisfaisants; il note également que le Comité consultatif a recommandé d'envisager avec prudence toute nouvelle amélioration des prestations qui pourrait amener à revoir le taux de cotisation. Le rendement global des placements pour l'exercice prenant fin le 31 mars 1996 a été le plus élevé des huit années écoulées. M. Kelly rappelle l'observation présentée par le Comité consultatif au paragraphe 40 de son rapport (A/51/9) au sujet de la possibilité d'appliquer des barèmes spéciaux pour le recrutement d'administrateurs au Service de la gestion des placements. Il félicite le Secrétaire général et le Comité des placements de leur bonne gestion des placements de la Caisse. Notant l'intention du Secrétaire général d'établir une base de comparaison des placements pour janvier 1997, il partage l'avis du Comité consultatif selon lequel il importe d'adopter une approche pragmatique dans l'utilisation de cette base pour évaluer le rendement futur des placements de la Caisse.

52. Rappelant la résolution 50/208 (sect. IV, par. 5), par laquelle l'Assemblée générale a prié la CFPI de s'efforcer de faciliter la lecture de ses rapports et en particulier de veiller à ce qu'ils contiennent des explications claires et permettant de comprendre aisément ses recommandations techniques, M. Kelly dit qu'aucun effort apparent ne semble avoir été fait dans ce sens. L'Union européenne engage donc la CFPI et le Comité mixte de la Caisse commune

des pensions du personnel des Nations Unies et leurs secrétariats à présenter des rapports plus lisibles et plus abordables pour les prochaines sessions de l'Assemblée générale, ce qui contribuerait à une meilleure compréhension des travaux de ces deux organes.

53. M. KUSI (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture) demande que les commentaires et observations écrits présentés par le Directeur général de l'UNESCO au sujet du régime commun des Nations Unies soient distribués en tant que document officiel de la Cinquième Commission.

54. Dans une période de graves turbulences, alors que les États membres de nombreuses organisations appliquent eux-mêmes un régime d'austérité budgétaire, le régime commun des Nations Unies doit s'adapter à une situation en permanente évolution. Il devrait y avoir une recherche constante et plus déterminée de méthodes permettant aux organisations d'entreprendre un plus grand nombre d'activités de fonds avec les ressources que leur confient leurs États membres.

55. L'affirmation de la CFPI (A/51/30, par. 313) selon laquelle ses décisions ne peuvent lui être dictées par les incidences financières de ses recommandations, pas plus que par les problèmes financiers que peuvent rencontrer les organisations concernées, est surprenante et regrettable. De telles déclarations montrent bien que la Commission doit être plus sensible aux réalités internationales contemporaines. Pratiquement toutes les organisations participantes font face à de graves contraintes budgétaires et sont engagées à adopter et appliquer des méthodes modernes de gestion orientées vers la rentabilité et l'économie. Dans la grande majorité des États Membres qui financent ces organisations, aucune augmentation substantielle de la rémunération des fonctionnaires ne peut même être envisagée sans que les autorités compétentes étudient en profondeur l'ensemble des contraintes financières et budgétaires. Si la CFPI estime que les conséquences financières de ses décisions n'ont pas à être prises en considération, quelle est l'utilité de l'article 33, paragraphe 1, de son règlement intérieur concernant les incidences administratives de telles décisions? Les recommandations et décisions de la CFPI ou les résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant les conditions d'emploi du personnel du régime commun ne sont pas automatiquement contraignantes pour les raisons suivantes : les organisations connaissent des situations financières et budgétaires différentes; les difficultés rencontrées pour recruter et retenir le personnel ne sont pas les mêmes; chaque organisation du régime commun est une organisation intergouvernementale indépendante et souveraine et doit avoir le dernier mot en ce qui concerne les conditions d'emploi de son personnel.

56. Il est concevable et hautement souhaitable d'avoir un régime commun qui autorise une souplesse raisonnable. Chaque organisation aurait ainsi une marge de manoeuvre raisonnable pour appliquer les décisions et recommandations, et pour en fixer le calendrier d'application, et pourrait veiller à ce qu'aucune modification des conditions d'emploi ne se fasse aux dépens des ressources affectées par les États Membres à l'exécution des programmes.

57. À sa réunion la plus récente, du 14 au 31 octobre 1996, le Conseil d'administration de l'UNESCO a déclaré que si l'organisation a certaines

obligations en ce qui concerne l'application des décisions et recommandations de la CFPI, le fonctionnement de la Commission et sa gestion des conditions d'emploi du personnel du régime commun doivent être revus afin de faire l'objet des améliorations appropriées.

58. S'agissant du classement de Paris aux fins des ajustements, l'UNESCO estime que l'obligation juridique d'appliquer une telle décision existerait si la décision était reconnue comme juridiquement valable, et uniquement en ce cas. La référence de la CFPI au Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (A/51/30, par. 314) est regrettable et il est plus regrettable encore qu'en déterminant le classement de Paris la Commission ait elle-même enfreint la procédure, omis de prendre note de certains faits pertinents et commis une erreur sur le plan juridique.

59. L'administration de l'UNESCO est prête s'il le faut à se justifier des mesures qu'elle a prises devant toute instance appropriée. D'après la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, les décisions de la CFPI ont force obligatoire pour le Directeur général de l'UNESCO si elles sont légales. M. Kusi ne peut accepter la thèse de la CFPI (A/51/30 par. 312) selon laquelle le Directeur général a eu l'occasion de vérifier la validité de la décision de la Commission puisque des représentants de l'UNESCO étaient présents lorsque le CCPQA a examiné les résultats de l'enquête effectuées à Paris et lorsque la Commission a pris sa décision. La jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT impose aux organisations l'obligation de vérifier a posteriori la légalité des décisions de la Commission mais non celle de s'assurer que la Commission reste sur la bonne voie durant le processus de prise de décision.

60. Pour l'immédiat, le Directeur général n'a pas l'intention de recommander que l'UNESCO quitte le régime commun mais il souhaite encourager la réflexion et le débat de la part de toutes les parties intéressées afin que des réformes urgentes puissent être adoptées et appliquées dans l'intérêt commun de tous. Il estime que les États Membres en leur double capacité de financiers et de bénéficiaires des activités des organisations, de même que les organes directeurs, les chefs de secrétariat et les administrations, les représentants du personnel et la CFPI ont tous une contribution utile à apporter aux efforts collectifs de réforme.

61. M. Kusi confirme que, pour des raisons de principe, de même qu'en raison des considérations de gestion indiquées dans les observations écrites du Directeur général et dans l'exposé qu'il vient de faire, le Directeur général a de sérieuses réserves sur l'application du classement révisé qui devait entrer en vigueur le 1er mai 1996. Le Directeur général est d'avis que la recommandation est erronée sur le plan juridique et a donc décidé de ne pas l'appliquer. Tous les fonctionnaires de l'UNESCO ont été dûment informés de sa décision et des facteurs qui la motivent.

62. M. GIERI (Secrétaire de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) répondant aux questions et demandes de clarifications que lui avait adressées le représentant de l'Ukraine à la 32e séance de la Commission, dit que la Caisse a tenu compte de toutes les possibilités de parvenir à une solution d'ensemble pour les anciens participants à la Caisse qui ont transféré



leurs droits à pension dans le cadre des trois accords de transfert conclus entre le Comité mixte et les gouvernements de l'ancienne Union des Républiques socialistes soviétiques, la RSS d'Ukraine et la RSS de Biélorussie, indépendamment de la nationalité, du lieu de résidence et de la durée des services des intéressés, compte tenu du fait que toutes les sommes en cause ont été transférées au Fonds de sécurité sociale de l'ex-Union des Républiques socialistes soviétiques.

63. Comme il est indiqué dans le rapport du Comité mixte (A/51/9) et dans le discours d'introduction de son Président, le Secrétaire du Comité s'est employé à partir de 1991 à discuter avec les trois gouvernements principalement concernés tous les aspects des demandes présentées par les anciens participants. Le Gouvernement de la Fédération de Russie a participé aux entretiens dès 1991, tout d'abord par l'intermédiaire d'une personne désignée comme interlocuteur, puis par le biais d'une délégation désignée à cet effet. En dépit de plusieurs demandes présentées à partir de 1991, aucune réponse n'a été reçue de l'Ukraine ou du Bélarus jusqu'à 1995, époque à laquelle l'Ukraine, ayant été informée d'une réunion avec la délégation russe en juillet 1995, a pris contact avec le secrétariat de la Caisse et fait part de son intérêt pour les discussions en cours avec la Fédération de Russie. M. Gieri a tenu les missions permanentes de l'Ukraine et du Bélarus pleinement informées de l'évolution de la situation, y compris de sa visite à Moscou en mai 1996.

64. À la réunion de juillet 1995, la délégation russe a proposé que le problème soit traité par étapes et que l'on s'occupe d'abord des anciens participants de la Fédération de Russie qui avaient contribué à la Caisse pendant cinq ans au moins et avaient donc acquis des droits à pension au moment de leur départ. Le Comité mixte avait indiqué précédemment dans ses rapports à l'Assemblée générale que, bien qu'une solution d'ensemble intéressant tous les anciens participants concernés constitue l'objectif ultime, il était peut-être plus faisable et plus pratique de rechercher des solutions acceptables étape par étape. Il avait également suggéré que la première étape concerne les anciens participants totalisant au moins cinq années de contributions et âgés à l'époque de 55 ans ou plus. Il n'a toutefois jamais suggéré de faire des distinctions selon la nationalité des anciens participants.

65. Pendant toutes les négociations tenues à Moscou, la délégation russe a soutenu qu'il n'était ni approprié ni juridiquement justifié d'inclure dans l'accord envisagé entre le Comité mixte et le Gouvernement de la Fédération de Russie une mention quelconque des anciens participants qui n'étaient pas citoyens de la Fédération elle-même, une telle action pouvant constituer une atteinte à la liberté d'action d'autres gouvernements. Le secrétariat de la Caisse a réitéré l'opinion du Comité mixte selon laquelle l'accord devrait s'appliquer aux anciens participants indépendamment de leur nationalité, que ce soit au moment du transfert ou ultérieurement. La Fédération de Russie a maintenu toutefois que la situation des citoyens d'autres pays ne pouvait être réglée par un accord bilatéral.

66. En réponse à une autre question du représentant de l'Ukraine quant aux raisons juridiques de faire participer la Caisse à de tels arrangements et aux contradictions possibles entre les dispositions de l'accord et le règlement ou

les règles administratives de la Caisse, M. Gieri dit qu'en sa qualité d'organe subsidiaire de l'Assemblée générale, le Comité mixte conclut différents types d'accords concernant les pensions avec les États Membres et d'autres entités internationales. L'accord envisagé ne constitue pas un accord de transfert au sens de l'article 13 du règlement de la Caisse. Le Comité mixte a tenu l'Assemblée générale informée de tous les efforts faits pour trouver des solutions aux problèmes liés à l'application des trois accords de transfert. À cet égard, il a demandé à son secrétaire de poursuivre ses entretiens avec les gouvernements intéressés, et d'étudier toutes les possibilités. Par sa résolution 49/224, l'Assemblée générale a invité toutes les parties intéressées à poursuivre leurs efforts pour résoudre les problèmes de manière compatible avec la lettre et l'esprit des accords.

67. L'accord envisagé prévoit un arrangement entièrement distinct portant uniquement sur le paiement des pensions; il ne s'inscrit donc pas dans le cadre du règlement de la Caisse. Il n'a pas été possible de parvenir à une entente sur la réintégration à la Caisse des anciens participants concernés. Les arrangements envisagés prévoient toutefois que la détermination du montant de la pension et des ajustements futurs se ferait selon les dispositions du règlement et du système d'ajustement des pensions de la Caisse. II n'est pas prévu de paiements rétroactifs et certaines options prévues dans le règlement de la Caisse comme, par exemple la commutation d'une partie de la pension en somme en capital, ne sont pas autorisées. L'accord envisagé est soumis à l'Assemblée générale à la session en cours pour approbation, en application de la résolution 49/224 et parce qu'il doit mettre un terme officiel à l'accord de transfert entre la Caisse et l'ex-URSS auquel l'Assemblée avait donné son approbation conformément aux dispositions de l'article 13 du règlement de la Caisse.

68. Le représentant de l'Ukraine a demandé aussi si la lettre et l'esprit de l'accord envisagé entre le Gouvernement de la Fédération de Russie et le Comité mixte de la Caisse des pensions étaient compatibles avec l'article 34 de la Convention de Vienne sur le droit des traités, aux termes duquel un traité ne crée ni obligations ni droits pour un État tiers sans son consentement. La question des conséquences de la résiliation de l'accord de transfert avec l'ex-URSS a également été posée. À cet égard, il est important de noter que les trois accords de transfert ont été suspendus par la Caisse au début de 1992, après la dissolution de l'ex-URSS, puisque les institutions mentionnées dans les accords avaient cessé d'exister, en particulier le Fonds de sécurité sociale de l'URSS auquel avaient été transférés tous les avoirs. La résiliation officielle de l'accord de transfert avec l'URSS sera réalisée dès lors que l'Assemblée approuvera l'accord proposé dont elle est saisie, mais cela n'affectera pas la situation juridique ou les droits créés par l'exécution de l'accord de transfert durant la période de son application. Il est particulièrement important de noter qu'aucun droit ou aucune obligation n'a été concédé ou imposé à l'Ukraine ou à ses ressortissants par l'accord envisagé avec la Fédération de Russie, qui s'applique uniquement à certains ressortissants russes. En conséquence, l'accord envisagé est pleinement compatible, quant à la lettre, avec les exigences du droit international. De plus, l'esprit d'un accord apparaît généralement dans ses objectifs. Or, l'accord envisagé vise à résoudre des questions en suspens concernant des pensions en vue d'assurer la continuité des droits à pension de citoyens de la Fédération de Russie. Dans ces conditions, l'esprit comme la

lettre de l'accord envisagé sont pleinement compatibles avec le droit international puisqu'ils n'ont aucune portée sur les droits ou obligations d'États tiers.

69. Quant à la question de savoir si la Caisse continue à reconnaître que la Fédération de Russie est entièrement responsable de la solution d'ensemble des problèmes découlant de l'application des trois accords de transfert et doit rembourser le montant approprié à la Caisse, la position du Comité mixte, approuvée par l'Assemblée générale, a toujours été que la Caisse n'a plus d'obligations en ce qui concerne les transferts effectués au titre des trois accords de transfert. Sur instructions du Comité mixte, le Secrétaire et son personnel ont participé à la recherche de solutions qui ne devaient pas entraîner de dépenses supplémentaires pour la Caisse. La Fédération de Russie a assumé la responsabilité des droits et obligations de l'ex-URSS conformément à la Charte des Nations Unies. C'est aux États Membres concernés eux-mêmes qu'il appartient de décider si les mêmes obligations s'appliquent aux sommes transférées par la Caisse à l'ancien Fonds de sécurité sociale de l'URSS. Il serait manifestement inapproprié que le Comité mixte ou son secrétaire s'ingèrent dans une affaire entre États. La Caisse ne peut qu'aider à appliquer les arrangements convenus pour la restauration partielle ou totale des droits à pension dans la mesure où les fonds requis à cette fin lui sont transférés.

70. Le représentant de l'Ukraine a aussi demandé des renseignements au sujet d'un certain nombre d'anciens participants à la Caisse qui ne sont pas résidents de la Fédération de Russie, s'est enquis des États Membres dans lesquels ils résidaient et a posé la question de savoir si quatre citoyens russes qui avaient transféré leurs droits à pension dans le cadre de l'accord de transfert entre le Comité mixte et l'ex-RSS d'Ukraine étaient couverts par l'accord envisagé avec la Fédération de Russie. Il semble qu'il y ait là quelque malentendu. Les quatre personnes en question ont transféré leurs droits dans le cadre de l'accord de transfert avec l'ex-URSS et le nouvel accord envisagé avec la Fédération de Russie ne couvre que les transferts faits au titre de cet accord de transfert. La liste des personnes ayant transféré leurs droits qui sont couvertes par l'accord envisagé n'a pas encore été mise au point. La Caisse a jusqu'ici identifié 349 citoyens russes, 8 ressortissants du Bélarus, 27 d'Ukraine et 5 d'autres pays ayant fait partie de l'ex-URSS. La Caisse continue à étudier la situation des 44 autres participants qui ont transféré leurs droits dans le cadre des trois accords et avaient au moins cinq années de contribution à la Caisse.

71. Comme il est indiqué au paragraphe 246 de son rapport, le Comité mixte souhaite faire part à l'Assemblée générale de l'importance qu'il attache à ce que des accords analogues soient conclus avec les autres États Membres dont les ressortissants ont transféré leurs droits à pension dans le cadre de l'un quelconque des trois accords de transfert. Le Comité mixte reconnaît que les arrangements financiers concernant le coût actuariel de ces accords devraient être examinés plus avant par les États concernés et il a demandé que le Secrétaire poursuive ses efforts en vue de parvenir à un règlement d'ensemble des demandes présentées par les anciens participants des pays concernés qui ne sont pas couverts par l'accord envisagé. Le secrétariat de la Caisse demeure prêt à faire tout son possible pour prêter son concours à cet effet.

/...

72. M. BOGAYEVSKIY (Ukraine) remercie le Secrétaire du Comité mixte de sa déclaration, au sujet de laquelle sa délégation aura d'autres observations à faire. En attendant il souhaite connaître la nationalité des cinq personnes ayant transféré leurs droits, qui ont jusqu'ici été identifiées par la Caisse et dont le Secrétaire du Comité mixte a dit qu'elles venaient de pays membres de l'ex-URSS autres que la Fédération de Russie ou l'Ukraine.

73. M. GIERI (Secrétaire de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) dit que ces personnes appartiennent aux cinq pays suivants : Arménie, Azerbaïdjan, Kazakhstan, Lettonie et Lituanie.

POINT 141 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL SUR LES ACTIVITÉS DU BUREAU DES SERVICES DE CONTRÔLE INTERNE (suite) A/50/945, A/50/1004 et A/50/1005; A/51/302, A/51/305, A/51/432, A/51/467, A/51/486 et A/51/530 et Corr.1)

74. M. DONCHEV (Bulgarie) dit que sa délégation estime que les activités du Bureau des services de contrôle interne sont novatrices, exhaustives et orientées vers l'action et qu'elle s'associe à l'éloge qui en a été fait par le représentant de l'Irlande parlant au nom de l'Union européenne. La délégation bulgare attend avec intérêt les neuf autres rapports que le Bureau doit soumettre à la Commission, notamment celui qui doit traiter du renforcement des mécanismes de contrôle interne pour les fonds et programmes opérationnels.

75. Il est encourageant de noter que les résultats tangibles obtenus par le Bureau comprennent des économies directes, le recouvrement de 15,8 millions de dollars ainsi que l'identification de domaines se prêtant à une meilleure allocation des ressources dans presque tous les départements, missions hors siège et organisations dont les activités ont été examinées. Le résultat cumulatif des recommandations présentées entre octobre 1994 et la fin de juin 1996 est impressionnant, même s'il n'atteint pas l'objectif idéal. À cet égard, la délégation bulgare éprouve une certaine préoccupation en voyant à l'appendice du document A/51/432 une longue liste d'importantes recommandations présentées dans le rapport précédent (A/50/459) pour lesquelles toutes les mesures correctives n'ont pas été prises. La Commission devrait être régulièrement informée des progrès accomplis et de la mesure dans laquelle les recommandations du Bureau ont été appliquées.

76. Un aspect plus important encore des travaux du Bureau est sa contribution au nouveau style de gestion, qui met l'accent sur le suivi des résultats et sur la responsabilité commune des directeurs de programmes et du personnel des services de contrôle dans l'établissement d'une capacité permettant de prévenir la fraude, la mauvaise gestion et l'inefficacité à l'échelle du système. La délégation bulgare espère que les nouvelles compétences de contrôle interne du Bureau seront appliquées à l'ensemble du système des Nations Unies sous la coordination du Corps commun d'inspection (CCI). Elle est convaincue que les efforts complémentaires du CCI, du Comité des commissaires aux comptes et du Bureau auront un effet positif sur les pratiques en matière d'achats et de sous-traitance, la mise en route et la liquidation des missions de maintien de la paix, les activités de consultants et le recrutement et les cessations de service du personnel.

77. La délégation bulgare tient à souligner la nécessité d'assurer au Bureau les ressources humaines et financières qui lui permettent de s'acquitter de ses importantes fonctions. L'inclusion au projet de plan à moyen terme d'un programme distinct concernant ses activités met bien en lumière le rôle du Bureau et son caractère indépendant et autonome dans les nouvelles structures de gestion du Secrétariat de l'ONU.

78. Mme ALMAO (Nouvelle-Zélande) dit que la représentante du Canada a déjà fait une déclaration au nom de sa délégation au sujet des rapports du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne. La délégation néo-zélandaise avait alors cru comprendre que les rapports contenus au document A/51/486 concernant les enquêtes sur les séminaires organisés par le Comité spécial de la décolonisation ne seraient pas examinés à la session en cours. Tel ne semble pas être le cas puisque plusieurs orateurs en ont déjà fait mention. Dans ces conditions, la délégation néo-zélandaise souhaite, elle aussi, présenter ses commentaires sur la question.

79. La délégation néo-zélandaise estime qu'aucun organe des Nations Unies n'échappe à l'obligation d'utiliser avec efficience, efficacité et économie les ressources limitées dont il dispose. Elle appuie sans réserve le rôle et l'activité du Bureau et se félicite des résultats qu'il a obtenus pendant sa première année d'activité. Toutefois, il lui paraît, à la lecture du rapport figurant au document A/51/486, qu'il y a eu confusion entre les fonctions d'enquête et les fonctions d'évaluation du Bureau. Aux termes de la résolution 48/218 B, les fonctions du Bureau consistent à déterminer s'il y a eu infraction aux règles ou instructions administratives de l'ONU; dans le rapport en question, le Bureau a conclu qu'il n'y avait eu aucune infraction de ce genre. Les évaluations et inspections du Bureau doivent permettre de déterminer si les activités correspondent au mandat fixé et si elles ont été mises en oeuvre avec efficience et efficacité. À cet égard, le Bureau a déjà affirmé que le Comité spécial avait l'autorité voulue pour organiser des séminaires en 1996 et 1997, et sur ce point les autorisations requises avaient bien été données. Au-delà, le Bureau n'a pas pour mandat de mettre en question les décisions des organes intergouvernementaux.

80. La délégation néo-zélandaise éprouve certaines difficultés en ce qui concerne l'enquête faite par le Bureau sur les séminaires organisés par le Comité spécial de la décolonisation. Le rapport semble centré sur des critères quantitatifs et non sur les aspects qualitatifs. Il y est dit notamment que les séminaires n'avaient pas atteint leur objectif du fait de la participation limitée des territoires non autonomes; aucun effort n'a toutefois été fait pour expliquer cette situation. Pour se solder par un succès, ce genre de séminaire exige la coopération active de trois acteurs : la puissance administrante, l'ONU et les territoires concernés. Si la représentation a laissé à désirer, c'est parce que certaines puissances administrantes importantes n'ont pas collaboré avec le Comité spécial et ont en quelque sorte découragé la participation des représentants de leurs territoires. La faible participation a tenu aussi à la capacité limitée du secrétariat du Comité spécial et au court préavis avec lequel les séminaires ont été annoncés, en particulier en 1996. Les auteurs du rapport soutiennent que les séminaires n'ont eu qu'une utilité restreinte parce que l'ordre du jour et les recommandations présentées étaient sensiblement les

mêmes que les années précédentes, remarque que l'on pourrait tout aussi bien appliquer à l'Assemblée générale. Une telle approche quantitative ne tient pas compte du caractère tout en nuances de nombreuses négociations multilatérales.

81. Du point de vue de la Nouvelle-Zélande, les séminaires, en particulier celui qui a eu lieu tout récemment en Papouasie-Nouvelle-Guinée, ont été très positifs. Le Gouvernement néo-zélandais ne pense pas que les séminaires soient des exercices frivoles, bien qu'il reconnaisse que la majeure partie de l'oeuvre de décolonisation est maintenant achevée. La délégation néo-zélandaise est convaincue qu'il est encore nécessaire de rechercher de nouvelles solutions, novatrices et pragmatiques, pour aider les territoires non autonomes à déterminer leur avenir politique. Les séminaires constituent un mécanisme utile pour promouvoir ce processus et pour permettre d'envisager des options autres que l'indépendance et le statu quo, qui pourraient mieux convenir aux besoins des populations de ces territoires. Pour arriver à ce résultat, il faut un dialogue actif entre toutes les parties, tant à l'ONU que sur le terrain, de manière à s'assurer des vues et des souhaits de la population de ces territoires de façon démocratique.

82. Les séminaires régionaux ne résolvent pas entièrement les problèmes mais ils contribuent à leur solution. Il est possible de les améliorer : une meilleure préparation, une organisation différente, la participation d'experts et peut-être des ordres du jour mieux centrés sur les solutions seraient également utiles. Ce que la délégation néo-zélandaise ne peut accepter c'est l'insinuation selon laquelle les séminaires représentent un anachronisme redondant. L'ordre du jour de l'après-guerre froide en matière de décolonisation est peut-être achevé mais les résultats de la colonisation demeurent une source de préoccupations.

83. Comme le représentant de Tokélaou, petit atoll du Pacifique dont la Nouvelle-Zélande est puissance administrante, l'a dit récemment au Comité spécial, la décolonisation peut parfois paraître un exercice abstrait, mais pour les territoires qui doivent encore faire acte d'autodétermination, l'avenir dépend de leur capacité collective à trouver les bonnes réponses.

84. M. Byong Hyun LEE (République de Corée) dit que le Bureau des services de contrôle interne a apporté un soutien précieux au Secrétaire général en matière de suivi, de vérification interne, d'inspection et d'évaluation, et d'enquête. La délégation coréenne a été particulièrement impressionnée par l'élaboration et l'application du plan d'audit et par les stages de formation en cours dans le domaine de la gestion, et elle attache une importance particulière à l'audit orienté vers le client que le Bureau préconise comme principe directeur de ses activités.

85. La délégation coréenne est heureuse de noter que le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne poursuit ses efforts pour assurer la coordination entre les organes de contrôle internes et externes. Une relation constructive et productive entre le Bureau et le Comité des commissaires aux comptes, de même qu'entre le Bureau et le CCI constitue une nécessité permanente.

86. Les activités de contrôle continuent à mettre l'accent sur les opérations de maintien de la paix, les activités humanitaires et connexes et le problème général des achats. La délégation coréenne partage l'avis du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne selon lequel les activités du Bureau font partie du processus de réforme en cours à l'ONU et elle espère que ses travaux s'étendront à la réforme dans son ensemble, y compris l'évaluation des travaux du secrétariat.

87. La délégation coréenne souscrit à la position du Groupe des 77 et de la Chine mais a quelques observations complémentaires à présenter. Elle se félicite en particulier de ce que les directeurs de projet doivent appliquer intégralement les recommandations finales du Bureau et faire rapport tous les trois mois sur les progrès de l'exécution. Elle s'inquiète toutefois de ce que le Bureau se soit heurté à des tentatives visant à retarder ou à discréditer ses activités. Le rôle à la fois dissuasif et proactif du Bureau au sein de l'Organisation ne sera vraiment reconnu par le Secrétariat que si le résultat de ses activités est réellement pris au sérieux.

88. La délégation coréenne se félicite des activités de la Division de l'audit et des conseils en matière de gestion qui ont permis d'identifier près de 12 millions de dollars pouvant être recouvrés ou économisés et ont abouti à une économie réelle de près de 9 millions de dollars mais elle reste très préoccupée de la persistance des irrégularités, des erreurs de gestion et des gaspillages à l'ONU, en particulier des insuffisances du système de planification et d'exécution des achats.

89. La délégation coréenne est heureuse de noter que le Bureau a fait l'éloge des activités du Haut Commissariat pour les réfugiés (HCR) et de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) et tient à faire part de sa satisfaction pour l'engagement et le dévouement du personnel régional de l'UNRWA et la capacité d'adaptation de l'Office face à des circonstances fluctuantes. Le fait que le Bureau reconnaisse de bons résultats est non seulement encourageant pour le moral du personnel mais contribue aussi à assurer le maintien de la qualité à l'avenir.

90. La restructuration rapide du Bureau sous la direction du Secrétaire général adjoint est louable, étant donné notamment les problèmes de personnel résultant des coupes budgétaires. Comme d'autres organes, le Bureau doit surveiller de près ses ressources et tout faire pour les utiliser le mieux possible. À cet égard, la délégation coréenne souhaiterait connaître les vues du Secrétaire général adjoint sur la contribution que les États Membres ont apportée aux travaux du Bureau en détachant des fonctionnaires à titre temporaire et gratuit.

91. La création du Bureau ayant été l'une des mesures les plus significatives qui aient été prises par l'Assemblée générale dans le contexte de la réforme de l'ONU, la délégation coréenne souhaite s'associer aux délégations qui ont recommandé que le Bureau joue un rôle proactif correspondant aux attentes des États Membres.

92. M. PASCHKE (Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne) indique qu'il a préparé une déclaration en réponse aux nombreuses questions posées mais se demande si, étant donné le peu de temps disponible et sous réserve de l'approbation du Président, les délégations ne préféreraient pas en prendre connaissance sous sa forme écrite.

93. Mme OSODE (Libéria) regrette de n'avoir pas été présente lorsque des questions ont été posées au Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne. Sa délégation est préoccupée par un article qui a paru dans la presse et a été traité dans une émission de la BBC vers la fin octobre 1996 concernant des irrégularités supposées mettant en cause le Chef par intérim de l'administration à Arusha, qui a été accusé d'avoir retardé et entravé les travaux du Tribunal pénal international pour le Rwanda. Le fonctionnaire concerné est un Libérien qui travaille pour l'Organisation depuis de nombreuses années et a toujours fait preuve de grandes qualités de tact et d'intégrité. Il semble que le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne ait fait certaines observations concernant des fraudes et irrégularités en rapport avec le fonctionnaire intéressé et la délégation libérienne souhaiterait recevoir quelques éclaircissements à ce sujet.

94. Le PRÉSIDENT dit, qu'étant donné les circonstances, il serait sans doute préférable que le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne réponde lors de la séance suivante à cette question et aux autres questions qui ont été posées.

La séance est levée à 13 h 10.