

NATIONS UNIES  
**Assemblée générale**  
QUARANTE-QUATRIÈME SESSION  
*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
44e séance  
tenue le  
vendredi 17 novembre 1989  
à 15 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 44e SEANCE

Président : M. AL-MASRI (République arabe syrienne)

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

SOMMAIRE

POINT 131 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite)

POINT 132 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite)

POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (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 DC2-750,  
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 rectificatif distinct pour chaque commission.

Distr. GENERALE  
A/C.5/44/SR.44  
13 décembre 1989  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 20.

POINT 131 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite) (A/44/30; A/C.5/44/14, A/C.5/44/16, A/C.5/44/18 et A/C.5/44/20)

1. M. AKWEI (Président de la Commission de la fonction publique internationale) se déclare satisfait du large soutien que de nombreuses délégations ont apporté à la plupart des recommandations de la CFPI. En ce qui concerne la présentation du rapport, il croit comprendre que si l'on a réussi à le simplifier et à le rendre plus clair jusqu'à un certain point, les délégations pensent qu'il reste encore beaucoup à faire.
2. De nombreux représentants se sont félicités de ce que les représentants du personnel aient recommencé à participer aux travaux de la CFPI sur l'étude approfondie. Il est capital qu'une coopération harmonieuse et fructueuse s'établisse entre le CFPI et ses partenaires, c'est-à-dire les représentants des chefs de secrétariat et du personnel. De grands progrès ont été réalisés à cet égard, mais certains aspects des méthodes de travail de la CFPI continuent à préoccuper les deux autres parties, notamment les représentants du personnel. M. Akwei assure la Cinquième Commission que toutes ces questions seront traitées dans le cadre de l'examen du fonctionnement de la CFPI, qui aura lieu en étroite coopération avec les représentants des chefs de secrétariat et du personnel.
3. En ce qui concerne la recommandation de la CFPI concernant les modifications de la méthode d'ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, il convient de souligner que le principe de remplacement du revenu, sur lequel repose la détermination de la rémunération considérée aux fins de la pension et de la méthode d'ajustement, n'est nullement modifié, conformément à la décision de l'Assemblée générale. La proposition tendant à corriger le coefficient de 1,22 correspond à un changement important introduit en 1986 dans le régime fiscal des Etats-Unis et que personne n'aurait pu prévoir quelques années plus tôt. Si ce régime n'avait pas changé, il n'aurait pas été nécessaire d'introduire cette modification.
4. Plusieurs délégations ont exprimé des doutes concernant les expressions "âge de départ obligatoire à la retraite" et "âge normal de la retraite", et la manière dont la nouvelle proposition relative au premier aurait un effet sur le second. L'"âge de départ obligatoire à la retraite" est l'âge auquel les fonctionnaires doivent quitter l'Organisation, tandis que l'expression "âge normal de la retraite" se réfère au moment où ils peuvent percevoir une pension de retraite complète. En vertu de son statut, la CFPI est qualifiée pour formuler des recommandations ayant trait au premier - la recommandation de la CFPI complète celle du Comité mixte en ce qui concerne l'âge normal de la retraite et a pour but de soutenir l'une des mesures proposées par le Comité mixte pour rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse et moderniser la gestion de la politique du personnel relevant du régime commun. La CFPI est convaincue que sa recommandation n'aura pas d'effets négatifs, notamment en ce qui concerne les efforts visant à instaurer une répartition géographique équitable.

(M. Akwei)

5. Plusieurs délégations ont exprimé leur profonde préoccupation devant la pratique, suivie par certains Etats Membres, de verser un complément de traitement à leurs nationaux relevant du régime commun. La CFPI est très loin d'approuver cette pratique et poursuivra l'étude de la question. La Cinquième Commission pourrait envisager, comme l'ont suggéré certaines délégations, de demander au Secrétaire général de prendre contact avec les Etats Membres au plus haut niveau. Cette proposition est conforme à la décision qui figure à l'alinéa f) du paragraphe 90 du volume I du rapport de la CFPI.

6. La CFPI n'a malheureusement pu achever la partie de l'étude consacré à la structure de la rémunération, mais elle a déjà beaucoup avancé dans ses travaux. Elle poursuivra l'examen de la question, ainsi que des autres questions laissées en suspens dans l'étude approfondie et présentera un rapport à la Cinquième Commission lors de la session suivante de l'Assemblée générale. La CFPI estime que cet ajournement ne doit pas avoir d'effet sur les décisions concernant les recommandations formulées dans son rapport.

7. Certaines délégations ont fait observer que l'étude en cours était le douzième examen de ce genre depuis la création de l'Organisation. Il convient cependant de souligner que c'est seulement la deuxième étude approfondie depuis la création de la CFPI, en 1975, et qu'elle a lieu environ 13 ans après la précédente. Tous les examens antérieurs ont été effectués sur la demande de l'Assemblée générale et ont porté sur des aspects déterminés des traitements, sans constituer une étude approfondie.

8. En ce qui concerne la compétitivité du régime des traitements et l'observation, faite par certaines délégations, selon laquelle les problèmes rencontrés pour ce qui est de recruter et de retenir les fonctionnaires pouvaient tenir à des déficiences de gestion, M. Akwei signale que certaines des propositions faites par la délégation concernée sont déjà appliquées. Il faut néanmoins reconnaître que le degré de compétitivité dépend de la position qu'un employeur occupe sur le marché. L'aggravation de l'écart entre les rémunérations, tel qu'il est mesuré par le Gouvernement des Etats-Unis, s'ajoutant au fait qu'il existe une relation étroite entre les traitements des fonctionnaires des Nations Unies et ceux versés dans l'Administration fédérale des Etats-Unis, a eu pour résultat que l'Organisation a cessé presque automatiquement d'être compétitive, en même temps que l'Administration fédérale des Etats-Unis cessait de l'être.

9. Certaines délégations ayant demandé que soient fournies des preuves convaincantes des difficultés rencontrées pour ce qui est de recruter et de retenir le personnel, M. Akwei fait observer qu'il est impossible de rassembler des données concernant les candidats qualifiés qui n'ont pas sollicité d'emploi parce qu'ils estimaient peu satisfaisants les traitements et les conditions d'emploi. Il est donc nécessaire de s'en remettre au jugement des chefs de secrétariat en ce qui concerne ces difficultés. Au cours de tous les entretiens que les représentants de la CFPI ont eus avec les chefs de secrétariat, ceux-ci ont insisté sur le fait qu'ils ne recevaient pas de candidatures de personnes qui auraient l'expérience professionnelle nécessaire pour exécuter les programmes dont les organisations sont chargées par leurs organes délibérants respectifs. Quant aux statistiques portant

(M. Akwei)

sur les autres difficultés rencontrées dans ce domaine, les organisations ont fait de grands efforts, mais le montant des ressources que l'on peut affecter à ces activités est limité. Sur cette question, on peut consulter les paragraphes 78 et 79 et l'annexe I du rapport de la CFPI.

10. La CFPI a examiné d'autres pratiques qui font encore mieux apparaître l'existence de difficultés dans ce domaine, à savoir la tendance générale à utiliser de moins en moins les classes de début P-1 et P-2 et à recruter de nouveaux fonctionnaires à des échelons plus élevés pour offrir de meilleurs traitements, et non pas en fonction du classement de l'emploi; une tendance croissante à contourner le régime des traitements en recourant à des contrats de louage de services; l'utilisation de prêts remboursables ou non remboursables des Etats Membres pour recruter des fonctionnaires; les vacances de poste prolongées; les compléments de traitement; les mutations, et les démissions préalables à l'entrée dans d'autres organisations internationales. M. Akwei assure la Cinquième Commission que les problèmes sont réels et qu'il n'est pas réaliste d'attendre une preuve mathématique de leur existence.

11. En ce qui concerne la proposition tendant à effectuer tous les cinq ans un contrôle pour vérifier si la fonction publique des Etats-Unis demeure la mieux payée, et les motifs pour lesquels cette question n'a pas été examinée dans le cadre de l'étude approfondie, M. Akwei fait observer qu'on ne dispose encore ni de la méthodologie appropriée, qu'il est question de mettre au point dans l'avenir, ni d'une méthodologie permettant de comparer les rémunérations totales, ce qui serait le meilleur moyen d'effectuer ce contrôle. Il n'a donc pas été possible, avec les ressources et le temps limités dont on disposait, d'effectuer cette étude en un an. Quant à la périodicité des études, l'intérêt d'y procéder à moins de cinq ans d'intervalle ne justifierait pas les dépenses et la somme de travail qu'elles exigeraient; d'un autre côté, un intervalle supérieur à cinq années risquerait de nuire à la compétitivité des rémunérations du régime commun et de produire des résultats qui ne cadreraient pas avec la situation économique réelle. De plus, le cycle normal de nombreux régimes de rémunération est de cinq années.

12. Quant à la hausse générale des traitements de 5 %, de nombreuses questions ont été posées quant à la justification, au fondement technique et aux aspects budgétaires de cette proposition. Sur ce dernier point, la CFPI a suivi les directives établies par l'Assemblée générale dans sa résolution 43/226, selon lesquelles les coûts globaux devraient, dans la mesure du possible, être comparables aux coûts du régime de rémunération actuel. Quant à la demande tendant à imposer de nouvelles restrictions pour des raisons budgétaires, il faut rappeler que des restrictions sévères ont été appliquées à l'époque des difficultés budgétaires, de 1985 au milieu de 1988, et que les problèmes actuels découlent dans une certaine mesure de cette période d'austérité. Le coût global des recommandations de la CFPI pour les budgets ordinaires du régime commun représente une hausse d'environ 3 %, par rapport aux coûts actuels; il convient de comparer ce pourcentage aux diverses augmentations de 4 à 5 % accordées tous les cinq ans aux agents des services généraux.

(M. Akwei)

13. En réponse à l'objection formulée par une délégation, à savoir que les conséquences financières de cette hausse de 5 % frapperaient plus durement les organismes financés à l'aide de contributions volontaires, il faut s'en remettre à la déclaration faite à la CFPI, lors de sa session d'août, par l'Administrateur du PNUD, selon lequel, compte tenu de la perte de compétitivité enregistrée depuis quelques années, le Programme devait payer le prix des réformes proposées car s'il s'y refusait, les coûts seraient beaucoup plus élevés au stade de l'exécution des programmes. Dès 1984, l'Administrateur du PNUD alors en fonction avait adopté une position similaire.

14. En ce qui concerne la justification théorique de la hausse proposée, M. Akwei indique que la CFPI a examiné toute une série de questions avant de recommander cette hausse, à savoir les problèmes rencontrés pour ce qui est de recruter et de retenir le personnel, le manque de compétitivité de l'Administration fédérale des Etats-Unis, la marge prévue pour 1990, qui serait de 8,3 points, la perte de pouvoir d'achat des traitements des Nations Unies depuis 1975 et le fait que la dernière révision du régime des traitements remonte à 15 ans. C'est l'ensemble de ces raisons, et non l'une d'entre elles prise isolément, qui a convaincu la CFPI. Le Comité administratif de coordination et son président, le Secrétaire général, ont vigoureusement insisté à maintes reprises en faveur de l'octroi d'une hausse de 5 % des traitements, qu'ils jugent inévitable.

15. En ce qui concerne la date à laquelle ladite hausse entrerait en vigueur, la CFPI a retenu en principe celle du 1er janvier 1990. On a cependant pris en considération deux dates possibles d'application, le 1er janvier 1990 et le 1er juillet 1990, pour calculer la marge entre les rémunérations nettes, qui serait de 18,3 points dans le premier cas et de 15 points dans le second. Il convient de rappeler en outre que le CAC estime, comme le Secrétaire général l'a indiqué, que les recommandations doivent entrer en application au début de 1990. Le montant des incidences financières, qui atteindrait 60 millions de dollars pour une période de 12 mois, pourrait être calculé en fonction d'une période d'application plus courte.

16. Quant aux critiques formulées à l'encontre d'une hausse générale des traitements, M. Akwei explique que la recommandation est fondée sur des données d'expérience recueillies dans des lieux d'affectation très divers et qu'une application sélective n'aurait pas résolu le problème.

17. En ce qui concerne la recommandation relative au montant plancher de la rémunération nette dans les organisations appliquant le régime commun, M. Akwei confirme qu'elle serait égale au traitement que perçoivent les fonctionnaires de l'Administration publique des Etats-Unis à Washington. La nouvelle rémunération plancher, obtenue en incorporant 12 points d'ajustement au traitement de base net, à quoi s'ajouterait la hausse générale de 5 %, satisferait à cette condition. L'Assemblée générale n'a pas demandé expressément que la rémunération plancher soit fixée au montant proposé par la CFPI; elle a demandé en fait une simplification du système des ajustements. En introduisant la rémunération plancher proposée, on éliminera de nombreuses mesures spéciales actuellement en vigueur qui compliquent le système sans nécessité. La CFPI a estimé qu'il convenait de suivre la pratique

(M. Akwei)

du pays de référence, et non pas de recommander des émoluments plus ou moins élevés que ceux qu'il verse. Il aurait peut-être été plus logique de proposer le traitement de base de la ville de base du système de rémunération des Nations Unies (New York), mais cette proposition aurait entraîné des dépenses très supérieures.

18. La marge entre les rémunérations nettes vise à tenir compte de trois facteurs, à savoir la brièveté des carrières, les possibilités limitées de promotion aux catégories les plus élevées et les dépenses supplémentaires liées à l'expatriation. On ne tient pas compte, dans le calcul de la marge, de la prestation liée à l'expatriation versée dans la fonction publique des Etats-Unis, parce que la comparaison porte sur la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis en poste à Washington, où ce type de prestation n'existe pas. Quant aux primes, notamment les primes de rendement qui sont versées dans l'Administration fédérale des Etats-Unis, on n'a fait intervenir dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes que la partie de ces versements qui est incorporée au traitement de base dans la fonction publique de référence. Etant donné que lesdites primes servent à maintenir la compétitivité de la fonction publique de référence, certains membres de la CFPI ont estimé qu'il fallait en tenir compte dans le calcul de la marge.

19. Il a été décidé d'examiner les méthodes d'établissement de la marge dès maintenant, et non en 1990, parce qu'elles étaient étroitement liées aux questions de rémunération à examiner cette année. Les changements proposés reviennent essentiellement à perfectionner les méthodes en vigueur pour mieux comparer deux systèmes semblables, mais non identiques, et pour mesurer avec exactitude la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, où ont été introduites au cours des dernières années des modifications que les méthodes actuelles ne peuvent saisir. D'autre part, ce perfectionnement permet de suivre plus strictement le principe Noblemaire.

20. Répondant à une délégation qui a estimé que la fourchette de variation de la marge aurait dû être modifiée lors de la révision des méthodes, M. Akwei fait observer qu'une réduction de cette fourchette aurait aggravé les problèmes rencontrés pour ce qui est de recruter et de retenir le personnel, et accentué la perte de pouvoir d'achat. Il n'est pas vrai que tous les éléments de la méthodologie influent directement sur la fourchette de la marge, et la relation inverse n'est pas davantage prouvée. On a affaire, d'une part, à un mécanisme technique et, d'autre part, à une question de caractère politique, qui n'évoluent pas nécessairement en relation l'un avec l'autre.

21. Quant à la proposition tendant à laisser la marge fluctuer librement à l'intérieur de la fourchette, certains ont craint que cela n'oblige la CFPI à adopter continuellement des décisions de caractère politique pour fixer la marge. M. Akwei écarte cette possibilité en expliquant que, selon la recommandation de la CFPI, les ajustements à la base du système seraient déterminés, dans une large mesure en fonction des mouvements de l'indice d'ajustement de New York, tel qu'il résulte de l'indice des prix à la consommation et des résultats des enquêtes. Il n'y aurait aucune mesure à prendre, sauf au cas où les limites inférieure et supérieure (respectivement, 10 et 20 points) de la fourchette seraient sur le point d'être dépassées.

(M. Akwei)

22. On a critiqué la CFPI au sujet du système de rémunération en vigueur, jugé complexe et incompréhensible. La complexité du système ne serait en rien diminuée si l'on exigeait que le point médian de la fourchette soit constamment maintenu à la valeur souhaitable de 15 points. Pour répondre à cette exigence, il faudrait maintenir la marge à cette même valeur durant chaque période, au-delà d'octobre 1989, sans tenir compte des facteurs techniques qui en régissent l'établissement, ce à quoi on ne peut parvenir qu'en manipulant de manière arbitraire l'indice d'ajustement de New York et, par suite, des autres lieux d'affectation. Cette pratique crée des complications gratuites et engendre un certain ressentiment parmi le personnel. M. Akwei exhorte la Cinquième Commission à ne pas insister sur ce point et à donner à la CFPI l'occasion d'appliquer le système proposé, qui serait équitable pour le personnel et pour les Etats Membres. La CFPI ferait périodiquement rapport à l'Assemblée générale sur la question.

23. Quant au système des ajustements, M. Akwei prend note avec satisfaction du soutien général que rencontrent les propositions tendant à le simplifier. Certaines réserves ont été exprimées concernant l'usage, pour New York et pour Washington, du même indice de progression des dépenses non locales que pour tous les autres lieux d'affectation. La CFPI, estimant qu'il n'y avait aucun raison technique de réserver un traitement spécial à ces deux lieux d'affectation, a accepté la recommandation du Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA) et du Groupe de travail sur l'étude approfondie, ce qui permet d'éliminer une anomalie qui entraînait des distorsions dans le système, sans parler du malaise qu'elle suscitait chez les fonctionnaires concernés.

24. En ce qui concerne la question relative aux effets de la pénurie de biens dans les pays à économies insuffisamment développées sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires relevant du régime commun, on a estimé que dans certains pays, le montant de la rémunération était trop faible, la pénurie de biens empêchant d'établir des comparaisons valides. C'est l'un des motifs qui justifie la recommandation tendant à fixer une rémunération plancher égale au traitement de base actuel majoré de 17 points d'ajustement.

25. En ce qui concerne l'observation relative à la prise en considération du coût des services domestiques à New York, M. Akwei explique qu'aucun versement n'est effectué à ce titre et que les données y relatives sont recueillies à New York dans l'unique fin d'établir une comparaison avec le coût de ces services dans d'autres lieux d'affectation. La rémunération versée à New York est calculée sur la base du principe Noblemaire et mise à jour en fonction de l'indice des prix à la consommation du Bureau of Labor Statistics des Etats-Unis.

26. En ce qui concerne les effets de la réévaluation ou l'accroissement du pouvoir d'achat que l'on peut observer de temps à autre, il convient de rappeler que l'ajustement sert à compenser les effets de l'inflation et des fluctuations monétaires. Quand le dollar est revalorisé par rapport à la monnaie qui a cours dans un lieu d'affectation donné, il en faut moins pour obtenir le même montant en monnaie locale et l'inverse se produit en cas de dépréciation du dollar, de sorte qu'il n'y a, en aucun cas, ni augmentation ni diminution du pouvoir d'achat en monnaie locale.

(M. Akwei)

27. En ce qui concerne la possibilité de réduire le montant des rémunérations, M. Akwei explique que la CFPI adopte immédiatement les mesures voulues pour réduire la rémunération quand cela est justifié, dans le cadre du système d'ajustement en vigueur depuis sa création, en 1957.

28. Quant à savoir si les décisions de la CFPI pourraient avoir des répercussions sur l'exactitude et les fondements du système des ajustements, il convient de souligner que le but essentiel des propositions est de rationaliser le système en le simplifiant et que leur application permettra peut-être d'y parvenir, et même de le rendre plus exact.

29. En ce qui concerne l'ensemble des mesures relatives aux éléments "mobilité" et "difficulté des conditions de vie et de travail", M. Akwei est satisfait de l'accueil qu'elles ont reçu et, touchant la proposition de les appliquer à titre expérimental, dit que la CFPI devra surveiller de près cette application, pour procéder aux ajustements appropriés.

30. Pour déterminer les lieux d'affectation où les conditions de vie et de travail sont difficiles, un groupe de travail composé de représentants d'organisations diverses, du personnel et du secrétariat de la CFPI procède à une évaluation où interviennent les facteurs suivants : sécurité, santé, climat, services éducatifs, degré d'isolement, logement, divertissements, etc. Chaque lieu d'affectation fait l'objet d'un nouvel examen une fois tous les trois ans au moins. La liste des lieux d'affectation difficiles est à la disposition des délégations intéressées. Le classement des villes sièges des commissions régionales et le calcul des indemnités résultant de l'application de la matrice des prestations au titre de la mobilité et de la difficulté des conditions de vie et de travail feront l'objet de documents distincts.

31. Quant aux informations demandées par plusieurs délégations touchant les effets des recommandations de la CFPI relatives à la hausse des traitements, au niveau de rémunération minimum et aux prestations versées au titre des éléments "mobilité" et "difficulté des conditions de vie et de travail", M. Akwei dit que les calculs correspondants seront présentés au cours de consultations officielles dans un document fournissant tous les détails voulus.

32. En ce qui concerne la motivation et la productivité et en réponse aux délégations qui ont regretté que les propositions aient été présentées sans que l'on ait auparavant mis au point des systèmes d'évaluation des résultats plus élaborés, M. Akwei dit qu'il incombe à chacune des organisations de définir les modalités d'évaluation des résultats.

33. M. Akwei fait observer que les propositions relatives aux indemnités, qui avaient fait l'objet d'un examen minutieux, n'ont suscité que peu de commentaires. Quant à l'observation relative à la prime de fin de service versée aux fonctionnaires titulaires d'un engagement pour une durée déterminée, M. Akwei fait observer que la CFPI n'avait pas accordé à cet élément un rang prioritaire, mais si l'Assemblée générale souhaite que la question soit examinée de manière plus approfondie, la CFPI serait pleinement disposée à le faire.



(M. Akwei)

34. On a exprimé l'opinion que la CFPI n'avait pas pleinement rempli le mandat qu'elle avait reçu de l'Assemblée générale en ce qui concerne les indemnités. La CFPI considère qu'elle s'est acquittée de sa mission et qu'un renvoi de la question aux fins d'une étude plus approfondie, sans fournir d'orientation concrète, entraînerait des retards injustifiés. Une délégation a signalé que l'indemnité pour charges de famille versée aux fonctionnaires des Nations Unies était incompatible avec le principe Noblemaire, dans la mesure où la fonction publique choisie comme point de comparaison ne suivait pas le même régime que l'Organisation. Le principe Noblemaire ne stipule pas que l'Organisation doit s'aligner exactement sur les Etats-Unis, mais seulement qu'il faut comparer les conditions d'emploi. Par exemple, l'indemnité pour frais d'étude n'est pas exactement identique à celle versée aux Etats-Unis, mais la CFPI et l'Assemblée générale en ont à diverses reprises confirmé la validité. C'est pourquoi il importe de comparer les rémunérations totales et d'éviter toute comparaison isolée des indemnités que verse chacune des administrations.

35. En conclusion, M. Akwei ajoute qu'il est capital de considérer les recommandations dans leur ensemble et de les mettre en pratique à brève échéance.

POINT 132 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite)  
(A/44/9 et A/44/682; A/C.5/44/6 et A/C.5/44/18)

36. M. ZADOR (Président du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) constate que pour la plus grande part, les déclarations concernant le rapport du Comité mixte ont porté sur les mesures visant à rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse à long terme; en général, le train de mesures recommandées par le Comité mixte a recueilli un appui très large.

37. M. Zador voudrait tout d'abord dissiper un malentendu apparent en ce qui concerne la base de l'évaluation actuarielle et les éléments sur la base desquels le Comité mixte est parvenu à ses conclusions quant au type de mesures à recommander à l'Assemblée générale. Pour l'évaluation actuarielle, on s'est fondé sur les conditions d'emploi en vigueur à la date de l'évaluation et sur les hypothèses actuarielles relatives à l'évolution future de l'actif et du passif de la Caisse compte tenu des conditions d'emploi actuelles. Par ailleurs, comme le lui avait demandé l'Assemblée générale, le Comité mixte a étudié toutes les mesures qui permettraient de rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse, y compris les modifications des conditions d'emploi, et notamment la modification de l'âge statutaire de la retraite. Cette modification a été incluse dans l'ensemble des mesures recommandées par le Comité mixte, avec l'appui de toutes les parties siégeant au Comité mixte, y compris les représentants des participants et des chefs de secrétariat.

38. Il est nécessaire de préciser ce qui différencie l'âge de la cessation obligatoire de service, fixé dans le statut du personnel de chaque organisation, et l'âge statutaire de la retraite, fixé par les statuts de la Caisse des pensions.

/...

(M. Zador)

39. Selon les statuts de la Caisse des pensions, l'âge de départ normal à la retraite est l'âge auquel le participant peut percevoir l'intégralité de sa pension de retraite, c'est-à-dire actuellement 60 ans. L'âge de départ obligatoire à la retraite, aux termes des statuts du personnel des différentes organisations, est l'âge au-delà duquel le fonctionnaire n'a plus le droit de rester en service actif. Sauf à la FAO, où cet âge est fixé à 62 ans, dans les autres organisations affiliées l'âge de départ obligatoire à la retraite est le même que l'âge statutaire de la retraite fixé dans les statuts de la Caisse, c'est-à-dire 60 ans. Néanmoins, les fonctionnaires peuvent être maintenus en service au-delà de cet âge, cette décision étant laissée à la discrétion des chefs de secrétariat des organisations.

40. En conséquence, si l'âge de départ obligatoire à la retraite peut être plus élevé que l'âge normal de la retraite, comme c'est le cas à la FAO, il ne saurait lui être inférieur : il serait en effet dénué de sens d'obliger le fonctionnaire à cesser le service pour raison d'âge avant qu'il n'ait droit à une pension de retraite sans aucune réduction.

41. Etant donné que chaque organisation doit pouvoir décider librement de ses besoins en personnel, et compte tenu des répercussions de la modification de l'âge du départ à la retraite sur les plans actuels de recrutement et d'organisation des carrières, ainsi que des problèmes juridiques qui pourraient résulter du relèvement de l'âge du départ à la retraite pour les fonctionnaires en exercice, le Comité mixte a décidé de recommander que le report de l'âge du départ à la retraite à 62 ans s'applique uniquement aux nouveaux fonctionnaires. La CFPI, de son côté, a recommandé de porter aussi à 62 ans l'âge de la cessation obligatoire de service pour les nouveaux fonctionnaires. De cette façon, les modifications seraient introduites progressivement, ce qui éviterait que les objectifs actuellement poursuivis en matière de personnel ne soient remis en question.

42. Il convient de préciser que les changements proposés ne devraient avoir d'incidence ni sur les plans de recrutement de l'Organisation des Nations Unies ni sur les droits acquis des fonctionnaires en exercice; ils ne devraient pas non plus compromettre les efforts visant à rajeunir le Secrétariat grâce au recrutement de fonctionnaires jeunes.

43. En ce qui concerne la question de savoir si les fonctionnaires de l'UNRWA pourraient à l'avenir participer à la Caisse des pensions, il faut tenir compte du fait que le personnel de l'Office relève d'un régime de traitements, prestations et conditions d'emploi apparenté à ceux qui s'appliquent aux fonctionnaires occupant des postes comparables dans les administrations publiques des pays du Moyen-Orient où intervient l'UNRWA. Les fonctionnaires de l'UNRWA ne relèvent pas du régime commun des Nations Unies, alors que, d'après les statuts de la Caisse, c'est là l'une des conditions pour participer à la Caisse. Pour aligner leurs conditions d'emploi sur le régime commun, il faudrait s'écarter des dispositions qui sont en vigueur depuis 40 ans qu'existe l'Office, ce qui aurait d'importantes conséquences sur les plans politique, administratif et financier non seulement pour l'Office, mais aussi pour les pays hôtes et les pays donateurs.

(M. Zador)

44. En conclusion, M. Zador exprime le souhait que les recommandations du Comité mixte, qui ont reçu un large appui de la Cinquième Commission, seront approuvées par l'Assemblée générale.

45. M. FORAN (Sous-Secrétaire général, représentant du Secrétaire général pour les placements de la Caisse commune des pensions), répondant aux observations et suggestions formulées au cours du débat, dit que, comme il l'a indiqué à la Commission lorsqu'il a présenté le rapport du Secrétaire général, la Caisse des pensions a l'intention de poursuivre la politique de placements arrêtée depuis quelques années, à savoir limiter les risques en diminuant la part des valeurs à revenus variables dans le portefeuille et en augmentant parallèlement la part des valeurs à rendement fixe, afin de préserver les avoirs de la Caisse et de réduire au minimum les effets d'une chute possible des cours sur les marchés des valeurs. Cette stratégie défensive, au demeurant bien accueillie par la majorité des orateurs, constitue, avec la politique de diversification des placements, le meilleur moyen de préserver les avoirs de la Caisse. Peut-être se prive-t-on ainsi des bénéfices susceptibles de résulter d'une politique plus agressive - mais qui comporte aussi des risques plus élevés. Cette stratégie paraît donc la meilleure pour tous les intéressés, à savoir les Etats Membres, les organisations affiliées à la Caisse et, surtout, les participants et bénéficiaires.

46. Une délégation a fait observer que l'année n'a pas été bonne pour les placements de la Caisse. Cela est dû en partie à la stratégie défensive qui a été adoptée et en partie au fait que le dollar des Etats-Unis s'est apprécié au cours de l'année, ce que beaucoup n'avaient pas prévu. S'il n'y avait pas eu cette appréciation, le rendement des placements de la Caisse, exprimé en dollars, aurait été considérablement plus élevé; exprimé en ECU, il s'est établi à 19,2 %.

47. Si la diversification est le plus sûr moyen de préserver les avoirs de la Caisse et permet peut-être, à long terme, d'obtenir les meilleurs taux de rendement, il est probable que le rendement total fluctue d'une année à l'autre, en particulier lorsqu'il est exprimé dans une monnaie déterminée.

48. En ce qui concerne les placements dans les pays en développement, la Caisse continue d'explorer de nouvelles possibilités, qu'il s'agisse de bons émis par les gouvernements et les institutions financières ou de placements directs ou indirects dans différents pays. La Caisse a fait des placements directs en Jordanie, au Kenya, en Malaisie, au Mexique, aux Philippines, à Singapour et en Thaïlande, représentant quelque 110 millions de dollars, et des placements indirects au Brésil, en Inde, en Indonésie et en République de Corée, représentant 115 millions de dollars, soit un montant total de 225 millions de dollars en juin 1989. Les placements dans des institutions régionales de développement s'élèvent à 346 millions de dollars et les placements dans des institutions internationales de développement représentent 563 millions de dollars.

49. En ce qui concerne les placements en Afrique, une mission s'est rendue au Ghana, en Côte d'Ivoire, au Zimbabwe et au Kenya en septembre 1989. Au Ghana, où l'ouverture d'un marché des valeurs est prévue, on a examiné la possibilité que la

/...

(M. Foran)

Caisse effectue des placements directs une fois que ce marché fonctionnera. Les membres de la mission ont analysé avec la Banque africaine de développement la possibilité que la Caisse effectue des placements sur des titres à court terme émis par la Banque. En Côte d'Ivoire, au Zimbabwe et au Kenya, ils ont examiné différentes possibilités de placements directs.

50. Pour conclure, M. Foran dit qu'il communiquera au Comité des placements les différentes observations et suggestions faites par les membres de la Commission.

POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/44/604, A/C.5/44/2, 9, 11, 17 et 21)

51. M. BELYAEV (République socialiste soviétique de Biélorussie) constate que son pays est l'un des quelques Etats d'Europe orientale dont la représentation au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies s'est améliorée au cours de l'année écoulée. Le léger progrès enregistré est dû à une série de facteurs, en particulier la volonté du Bureau de la gestion des ressources humaines de résoudre les problèmes de répartition géographique. En outre, pour la première fois, des concours ont été organisés en RSS de Biélorussie pour pourvoir des postes de la classe P-2. Un jeune administrateur qui a réussi le concours a déjà été intégré au Secrétariat et deux autres ont reçu des propositions d'emploi. Grâce à ces nominations, la RSS de Biélorussie se situera maintenant dans les limites de sa fourchette souhaitable. La délégation biélorussienne est favorable à l'organisation de concours nationaux, cette formule étant l'un des principaux moyens de résoudre les problèmes des pays non représentés ou insuffisamment représentés, mais elle reconnaît qu'initialement elle avait des réserves à ce sujet puisqu'elle s'était même prononcée contre cette innovation.

52. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/44/604) montre que, malgré la réduction générale des effectifs et l'harmonisation de la structure du Secrétariat, il y a eu aussi des améliorations considérables dans la représentation d'autres Etats. La représentation de certains pays en développement aux postes de rang élevé s'est améliorée; dans d'autres cas, elle n'a pas subi de changement, ce que l'on peut considérer aussi comme une évolution positive compte tenu de la situation actuelle et de la réforme en cours dans l'Organisation. Cependant, comme il ressort du rapport, le problème de la répartition géographique équitable de tous les Etats Membres n'est toujours pas résolue; le Secrétariat est peut-être le seul organe du système des Nations Unies où subsistent des anomalies, tous les Etats Membres n'y étant pas représentés dans les limites de leur fourchette souhaitable.

53. L'importance relative des nominations à titre permanent et des nominations pour une durée déterminée est une question qui préoccupe particulièrement M. Belyaev. A son avis, les avantages et les inconvénients de ces deux types de nomination se valent à peu près; pourtant, il est évident, à la lecture du rapport, que pour une raison quelconque, la balance penche en faveur des nominations à titre permanent. On ne peut que déplorer cet état de choses, qui constitue un sérieux obstacle à l'application effective des dispositions de la Charte en ce qui concerne

(M. Belyaev, RSS de Biélorussie)

la politique du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et empêchera d'augmenter l'efficacité, la compétence et l'autorité de la fonction publique internationale.

54. Aujourd'hui encore, dans le contexte des objectifs fixés et des décisions à prendre en matière de politique du personnel, on essaie de démontrer que les postes qui constituent des "fiefs" sont un problème prioritaire. Ce faisant, on cherche seulement à détourner l'attention des problèmes fondamentaux qui se posent en la matière. Ceux qui invoquent ce faux problème estiment qu'il est injuste que les fonctionnaires du Secrétariat qui sont nommés pour une durée déterminée soient remplacés par des spécialistes du même pays, et ils tentent de faire passer cette pratique pour illégitime. La délégation de Biélorussie est disposée à résoudre ce problème, à condition qu'on examine en même temps la pratique de la transmission des postes dans le cas des nominations permanentes.

55. La délégation biélorussienne est également disposée à prêter son concours pour résoudre d'autres problèmes, parmi lesquels celui de la représentation équitable des femmes aux postes soumis à la répartition géographique. La RSS de Biélorussie compte suffisamment de femmes qualifiées qui seraient prêtes à travailler au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et dont les candidatures ont été bien reçues lors des entretiens organisés par l'ONU à New York, mais jusqu'ici aucune d'entre elles n'a été nommée. Lorsque l'Organisation des Nations Unies envisage de confier un poste d'administrateur à une femme, cela pose le problème de son départ à l'étranger, qui n'est pas toujours résolu de façon équitable pour tous les Etats Membres. En réalité, seuls les nationaux des pays où se trouve un siège de l'Organisation parviennent à occuper des postes d'une certaine importance. Les procédures et pratiques suivies pour recruter des femmes au Secrétariat ne sont pas valables universellement et ne prennent en ligne de compte que les intérêts d'un petit nombre de pays. Pour remédier à cette situation, les Etats Membres et le Secrétariat devront déployer ensemble des efforts considérables, en se souciant avant tout des intérêts des candidates.

56. M. ANNAN (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) dit que le débat a mis en évidence que la question de la représentation géographique équitable reste de la plus haute importance pour tous les Etats Membres. Dans ce contexte, l'objectif principal du Bureau de la gestion des ressources humaines est de recruter des personnes ayant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, tout en s'assurant que tous les Etats Membres sont suffisamment représentés au Secrétariat et qu'ils lui envoient leurs meilleurs éléments. Tous les efforts du Bureau de la gestion des ressources humaines visent et viseront à atteindre cet objectif.

57. Le recrutement est le principal moyen de corriger les déséquilibres dans la répartition géographique du personnel. Le Bureau est reconnaissant de l'appui apporté par les délégations aux concours nationaux en tant que méthode objective de recrutement. Une fois que le recrutement des candidats qui ont réussi les concours de 1988 et 1989 sera terminé, la représentation des Etats Membres ayant participé à

(M. Annan)

ces concours se sera sensiblement améliorée. Huit pays ont confirmé leur volonté de participer aux concours nationaux de 1990 et il est permis d'espérer que d'autres pays qui ont été invités à le faire, en particulier les pays non représentés ou insuffisamment représentés de la région du Golfe, répondront favorablement à cette invitation. Par suite de ces concours nationaux, d'ici le 30 juin 1990, huit pays de plus devraient se situer dans les limites de leur fourchette souhaitable. Parallèlement, le Bureau poursuivra ses efforts pour mettre au point des mesures spéciales en vue de sélectionner en priorité des fonctionnaires de pays non représentés ou insuffisamment représentés pour pourvoir des postes de classe P-3 et au-delà. Cet objectif ne pourra être atteint sans la coopération de tous les Etats Membres. Il faudra en outre être extrêmement sélectif pour le recrutement de nationaux des Etats Membres qui se situent déjà au-dessus du point médian de leur fourchette souhaitable.

58. En ce qui concerne la préoccupation manifestée par certaines délégations devant le recrutement de quatre nationaux d'Etats Membres surreprésentés, il convient d'indiquer que trois de ces nationaux sont originaires de la région couverte par la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) et ont été recrutés en application des mesures approuvées par l'Assemblée générale pour faire face aux circonstances spéciales dans la région. En tout état de cause, le pourcentage de nationaux d'Etats Membres surreprésentés qui ont bénéficié d'une nomination a été le plus bas enregistré jusqu'ici. Cependant, dans le cadre des efforts déployés par le Bureau pour recruter davantage de femmes, il sera nécessaire d'appliquer des critères souples afin que le Secrétaire général puisse atteindre l'objectif de 30 % de femmes au Secrétariat d'ici à la fin de 1990.

59. Certaines délégations ont souligné qu'il doit y avoir un roulement dans les postes les plus élevés du Secrétariat. Le Secrétaire général s'efforce toujours de prendre en compte cette préoccupation, tout en maintenant l'équilibre géographique et régional nécessaire.

60. Au cours des débats, on a également évoqué la question des postes vacants et des transferts de personnel, dans le cadre des mesures adoptées par le Secrétaire général comme suite à la recommandation du Groupe des Dix-Huit. En donnant à tous les fonctionnaires, indépendamment de leur lieu d'affectation, la possibilité de poser leur candidature pour les postes vacants, on est parvenu à une meilleure répartition des vacances de poste entre les différents lieux d'affectation, à une plus grande efficacité dans l'exécution des programmes, à une réduction du taux de vacance de poste dans les commissions régionales, ramené de 30 à 15 % en deux ans, et à une plus grande mobilité. Quatre-vingt-dix des 300 fonctionnaires sélectionnés ont changé de lieu d'affectation. Les perspectives de carrière se sont elles aussi améliorées, puisque dans 80 % des cas les fonctionnaires qui s'acquittaient de façon satisfaisante de leurs nouvelles fonctions ont été promus au bout de six mois. Ces mesures ont également eu une incidence sur la situation des femmes au Secrétariat puisque, jusqu'à maintenant, 34 % des promotions liées à l'application du programme de gestion des postes vacants ont été accordées à des femmes.

(M. Annan)

61. Les activités de recrutement restent étroitement conditionnées par le plan de compression des effectifs, toujours en vigueur. A l'heure actuelle, il n'est pas possible de fournir des données exactes concernant les effets de ce plan sur la répartition géographique en général et sur la représentation des femmes. Mais le Secrétariat fera tout son possible pour réduire ces effets au minimum. Afin que les réductions de personnel puissent s'effectuer par attrition, il y a eu très peu de nominations au cours des trois dernières années. Toutefois, on arrête actuellement des plans pour reprendre le recrutement à un rythme normal, en tenant compte du fait que le nombre de postes disponibles sera moins élevé qu'auparavant.

62. En ce qui concerne la situation des femmes au Secrétariat, le Bureau de la gestion des ressources humaines prévoit que l'objectif de 30 % de femmes sera atteint en 1990 et dépassé les années suivantes. Au 30 septembre de l'année en cours, le pourcentage de femmes atteignait 27,2 %. Pour que l'objectif de 30 % soit atteint, il faudra donc recruter plus de 140 femmes au cours des 13 prochains mois, sans pour autant exercer une discrimination à l'encontre des candidats masculins et tout en tenant compte des restrictions en vigueur. Le Secrétariat fait son possible pour atteindre cet objectif en tirant parti de tous les postes qui deviennent vacants. Cela implique que pendant l'année prochaine, la majeure partie des postes vacants devront être attribués à des femmes. Le Secrétaire général, le Sous-Secrétaire général et le Bureau de la gestion des ressources humaines sont disposés à procéder ainsi; quant aux Etats Membres, s'ils appuient cette idée, ils devront cesser de recommander principalement des candidats masculins et présenter, aux fins de recrutement, la candidature de femmes compétentes. En oeuvrant ainsi de concert, il sera possible d'atteindre l'objectif fixé.

63. M. Annan se félicite de l'appui apporté par différentes délégations aux activités de formation et, en réponse à une question concernant la part des crédits alloués à la formation dans l'ensemble du budget ordinaire, il précise que les \$ millions de dollars prévus pour la formation linguistique et la formation professionnelle représentent 0,46 % du montant total du projet de budget pour 1990-1991. L'élément formation professionnelle représente 0,11 % de l'ensemble du budget, ce pourcentage n'ayant pas varié sensiblement depuis 1984.

64. Le Bureau étudiera avec l'attention voulue les suggestions concrètes émises par différentes délégations concernant différentes questions : promotions, évaluation du comportement professionnel, roulement du personnel, gestion des postes vacants, entre autres.

65. Dans les déclarations portant sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/44/30), on a souligné qu'il importe que l'Organisation puisse recruter et garder à son service du personnel ayant les plus hautes compétences, et que les conditions d'emploi des fonctionnaires soient justes et équitables. Les délégations se sont dites dans l'ensemble favorables aux recommandations de la Commission, en particulier en ce qui concerne les conditions d'emploi sur le terrain; cependant, l'augmentation générale de 5 % des traitements recommandée par la Commission pose des problèmes à certaines. Le Secrétaire général espère que la Cinquième Commission sera en mesure de parvenir à une

(M. Annan)

conclusion favorable sur l'ensemble des recommandations de la CFPI une fois terminées les consultations officieuses, car cela prouverait clairement combien il importe pour les Etats Membres que le régime de rémunération du personnel de l'Organisation soit juste et équitable.

66. Enfin, M. Annan présente, au nom du personnel et de l'administration du Secrétariat, des excuses à la Commission pour la déclaration faite par M. Lowell Flanders, Président du Comité du personnel. Lui-même a déjà adressé une note écrite à M. Flanders afin de lui signaler quelques-unes des inexactitudes les plus flagrantes et des allégations infondées qui figurent dans sa déclaration.

67. Les règlements et pratiques en vigueur à l'ONU prévoient des mécanismes de consultation entre le personnel et l'administration, mécanismes qui constituent le cadre approprié pour examiner et résoudre les problèmes relatifs à la gestion du personnel. M. Annan tient toutefois à relever l'une des affirmations du Président du Comité du personnel : d'après celui-ci, l'administration fait appel à des entrepreneurs extérieurs, ce qui non seulement serait beaucoup plus onéreux que de faire appel au personnel de l'Organisation mais soulèverait en outre des problèmes d'adjudication des contrats, de surcoûts et de dessous de table. Il s'agit là d'une accusation extrêmement grave de la part de M. Flanders à l'encontre de ses collègues et mandants, et M. Annan espère sincèrement qu'il fournira des preuves à l'appui de ses dires ou qu'il reviendra sur ses allégations.

68. M. GEBREMEDHIN (Ethiopie) est surpris que l'on se prépare à déclarer terminé l'examen de ce point. Le Président avait en effet indiqué que le Bureau procéderait à des consultations avec le Conseiller juridique à propos des déclarations infondées faites par le représentant du personnel du Secrétariat et informerait la Cinquième Commission des résultats de ces consultations. Pour la délégation éthiopienne, l'examen de ce point ne sera pas terminé tant que le Bureau n'aura pas indiqué quelles mesures il compte prendre à ce sujet.

69. M. Gebremedhin tient également à signaler qu'à l'annexe I du rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/44/11), on indique que Mme Taitu Ahmed est détenue en Ethiopie depuis le 5 mai 1988, et que le Conseiller juridique a confirmé le contenu de ce rapport. Selon les instructions reçues de son gouvernement, il tient à faire savoir que Mme Ahmed a été mise en liberté au début de juillet 1989, alors que le rapport date du 2 novembre. Lorsqu'un fonctionnaire du Secrétariat est détenu dans un pays, il faut en informer le Secrétariat et autoriser le représentant du Secrétaire général à entrer en contact avec le détenu. De plus, le gouvernement du pays responsable doit donner des explications détaillées au Secrétaire général sur la nature des charges retenues contre la personne incarcérée. Si ces informations parviennent avec retard au Secrétaire général, comme dans le cas présent, comment la règle selon laquelle il doit être possible de se rendre auprès du détenu dans un délai de 24 heures à compter de sa mise en détention pourrait-elle être appliquée?



70. M. NASSER (Egypte) constate avec préoccupation que certains documents relatifs au point 130 b) de l'ordre du jour ont été publiés tardivement, ce qui s'était déjà produit l'année précédente. Il espère que le Bureau du conseiller juridique communiquera les documents suffisamment longtemps avant que le point correspondant ne soit examiné par la Cinquième Commission. Il tient à signaler que lors de la prochaine session, il demandera que l'on applique rigoureusement les règles prévues en la matière.

71. Mme ABBAS (Pakistan) est surprise de voir que le Pakistan figure parmi les Etats mentionnés dans la liste de fonctionnaires dont les droits ont été violés par des Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/44/21). Cette accusation formulée contre un Etat Membre des Nations Unies par les représentants du personnel ne correspond pas à la réalité. Le Gouvernement pakistanais a pris connaissance de la disparition de M. Abdul Fattah, fonctionnaire du Programme alimentaire mondial, par voie d'une communication du représentant résident du PNUD à Islamabad. Immédiatement, les autorités responsables se sont mobilisées afin de mener une enquête et de faire tout leur possible pour retrouver la trace de M. Fattah. Les fonctionnaires d'Islamabad sont restés en étroit contact avec le représentant résident du PNUD et coopèrent pleinement aux efforts déployés par l'Organisation des Nations Unies pour retrouver M. Fattah. Si les fonctionnaires des Nations Unies se sont heurtés à des difficultés dans cette affaire, la délégation pakistanaise aimerait en être informée. L'attitude du Pakistan est conforme aux excellentes relations que le Gouvernement pakistanais a toujours entretenues avec les organismes des Nations Unies dans le pays, et à l'importance qu'il attribue à la protection des droits des fonctionnaires internationaux.

72. Mme SHITAKHA (Kenya) se plaint que les sérieuses réserves formulées par sa délégation à propos des opinions émises par le représentant du personnel n'aient pas été consignées dans le communiqué de presse daté du 16 novembre. Elle espère qu'à l'avenir le Département de l'information prêterait davantage attention aux déclarations des délégations.

73. Le PRESIDENT, répondant aux observations du représentant de l'Ethiopie, dit qu'effectivement le Bureau examinera la question et rendra compte des résultats de ses travaux à la Cinquième Commission, ce qui n'empêche pas celle-ci de terminer l'examen de ce point afin que les différentes consultations officielles prévues puissent commencer.

La séance est levée à 17 h 15.