NATIONS UNIES

Assemblée générale

QUARANTE-CINQUIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIEME COMMISSION
27e séance
tenue le
lundi 12 novembre 1990
à 10 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 27e SEANCE

Président : M. MAYCOCK (Barbade)

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

SOMMAIRE

POINT 127 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

POINT 128 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES

POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT (suite)

b) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET ORGANISMES APPARENTES (suite)

c) AUTRES 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 fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GENERALE
A/C.5/45/SR.27
5 décembre 1990
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

19P .90-57049 9346Q (F)

La séance est ouverte à 10 h 25.

POINT 127 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (A/45/30; A/C.5/45/23, 24 et 29)

POINT 128 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (A/45/9 et A/45/699; A/C.5/45/7 et A/C.5/45/22)

1. M. AKWEI (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour l'année 1990 (A/45/30) dans le cadre du point 127 de l'ordre du jour, dit que la CFPI a tenu compte des utiles suggestions des membres de la Cinquième Commission et a inclus dans son rapport un glossaire et une récapitulation des recommandations et décisions et de leurs incidences financières.

2. La Commission a modifié ses méthodes de travail de façon à permettre une participation accrue des représentants de l'Administration et du personnel : en règle générale, ceux-ci peuvent participer à toutes les séances où sont examinées les questions relatives aux conditions d'emploi dans le régime commun; pour les questions importantes, un groupe de travail tripartite serait créé. Comme elle en a été priée par l'Assemblée générale, la Commission collabore avec le Comité administratif de coordination (CAC) à l'étude de son propre fonctionnement, question sur laquelle un rapport sera présenté en 1991.

3. Conformément à la résolution 41/208 de l'Assemblée générale, la Commission, de concert avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, a revu les méthodes appliquées pour déterminer le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, pour surveiller le niveau des montants figurant dans le barème et pour ajuster celui-ci entre deux révisions complètes. La Commission a recommandé que les méthodes utilisées pour établir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension au 1er avril 1987 et les modalités d'ajustement intérimaires, telles qu'elles ont été modifiées par l'Assemblée générale en 1989, continuent d'être appliquées. Elle a aussi recommandé un barème révisé des taux de contribution du personnel à appliquer pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires relevant de ces catégories. L'Assemblée générale ayant aussi prié la Commission d'étudier la possibilité d'établir une fourchette de variation de la marge entre la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires relevant du régime commun et celle des fonctionnaires appartenant à la fonction publique de référence, la Commission est parvenue à la conclusion que la fourchette de variation de 110 à 120 applicable aux rémunérations nettes devrait également s'appliquer aux rémunérations considérées aux fins de la pension. La Commission a aussi recommandé une méthode de calcul de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension et l'établissement de rapports à ce sujet à l'Assemblée générale. De l'avis du Conseiller juridique, ni la résolution 41/208 de l'Assemblée, ni le statut de la Commission ne donnent mandat à cette dernière d'examiner la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classe. La CFPI a donc décidé de ne pas aborder la question.

(M. Akwei)

4. La Commission a entamé l'examen de la question de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et autres catégories de personnel recruté au plan local. Un groupe de travail préparatoire mixte composé de membres de la Commission, du Comité mixte, de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) et du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA) doit être créé, et des recommandations devraient pouvoir être présentées à l'Assemblée générale en 1991.

5. La Commission a examiné les résultats des travaux effectués par un nouveau groupe de travail sur la structure de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Plusieurs problèmes liés à l'exclusion de l'élément logement du système des ajustements n'étant toujours pas résolus, la Commission a conclu que cet élément ne devrait pas, pour l'instant, être traité comme un élément distinct de la rémunération globale. En attendant que la question soit étudiée plus avant, elle a recommandé de continuer à procéder à des comparaisons intervilles avec la base du système, à savoir New York, dans le cadre du système des ajustements. Elle a aussi recommandé de nouvelles méthodes de comparaison des dépenses de logement et d'importantes modifications du système d'allocations-logement pour les villes sièges et d'autres lieux d'affectation situés en Europe. Pour les lieux d'affectation hors siège où les effectifs sont réduits, elle a recommandé que les dépenses de logement soient remboursées jusqu'à concurrence d'un maximum raisonnable, l'indemnité de poste étant alors établie sur la base de comparaisons portant sur les objets de dépenses autres que le logement. Cette nouvelle méthode sera revue dans trois ans.

6. Comme elle en a été priée par l'Assemblée générale, la Commission donne dans son rapport des renseignements détaillés sur la pratique des organisations en matière d'indemnités d'expatriation octroyées aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays, ainsi que sur l'ensemble des indemnités prévues par le régime commun. Un nouveau rapport sur les indemnités d'expatriation sera présenté en 1991.

7. Pour ce qui est des conditions d'emploi des sous-secrétaires généraux et secrétaires-généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent, la Commission estime que des arguments solides militent en faveur d'une aide aux fonctionnaires de ce rang qui sont tenus de louer un logement de meilleure qualité à proximité de leur lieu de travail et elle a soumis un certain nombre de propositions en faveur des fonctionnaires de rang supérieur dont les dépenses de logement sont notablement plus élevées que la moyenne. La Commission a par contre estimé que la question de leurs indemnités de représentation ne se prêtait pas à un examen du point de vue de l'ensemble du régime commun.

8. Comme elle en a aussi été priée par l'Assemblée générale, la Commission a réexaminé sa décision de 1989 sur les modalités de révision des indices d'ajustement dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord. La Commission en a conclu que cette décision constituait la solution la plus équitable pour l'ensemble du personnel. Qui plus est, si le nouveau système fonctionne pendant un certain temps, il n'en résulterait

(M. Akwei)

aucune incidence financière. La Commission a aussi étudié la question des lieux d'affectation où, une fois appliqués les résultats d'une enquête intervilles, apparaît un écart important entre l'indice d'ajustement et le coefficient en vigueur. Elle a décidé que lorsqu'en pareil cas, l'écart n'excède pas 5 %, le système normal des ajustements devrait s'appliquer; lorsque l'écart est supérieur à 5 %, des mesures précises doivent être prises pour supprimer des classes d'ajustement afin de reduire l'écart.

9. Pour ce qui est de la question des échelons d'ancienneté, la Commission a noté que l'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont en ce domaine une pratique qui s'écarte considérablement de celle des autres organisations et qui ne peut être conciliée avec les recommandations de la CFPI. La Commission a donc recommandé que les chefs de secrétariat de l'OIT et de l'OMS recommandent à leurs organes délibérants respectifs de remplacer le système actuel par un régime comportant le paiement d'une allocation unique en espèces, non soumise à retenue aux fins de la pension pour récompenser le mérite.

10. La CFPI a noté que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies en poste à New York et des agents de l'Administration fédérale des Etats-Unis en poste à Washington se situait aux alentours du point médian souhaitable de 115 en 1990 mais pourrait se rapprocher de la limite supérieure de 120 en 1991. Dans ces conditions, la décision de l'Assemblée générale selon laquelle la marge moyenne entre les rémunérations nettes devrait être maintenue aux alentours du point médian sur une période de cinq ans est impraticable et pourrait rendre très difficile la gestion du système. La Commission invite donc l'Assemblée générale à réexaminer cette décision. Elle appelle aussi l'attention sur les graves conséquences qu'aurait pour l'ensemble du régime commun un gel de l'indemnité de poste à New York en 1991, ce qui n'est pas impossible si la marge se rapproche de la limite supérieure de la fourchette. La Commission s'est aussi arrêtée brièvement sur l'évolution du système de rémunération de la fonction publique de référence et en rendra compte de manière plus détaillée en 1991.

11. En 1989, la Commission a recommandé d'établir des niveaux de rémunération minima pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en prenant comme point de référence les montants correspondants dans la fonction publique de référence. Le barème des traitements de base ainsi obtenu est censé servir au calcul des versements effectués en application du nouveau régime d'indemnité au titre de la mobilité et de la difficulté des conditions de vie et de travail ainsi que des versements à la cessation de service, à l'exception de ceux venant compenser les jours de congé annuel accumulés. Ce barème doit donc être réajusté à intervalles réguliers, aussi la Commission a-t-elle décidé de recommander qu'il soit relevé de 8,5 % avec effet au 1er mars 1991.

12. Comme elle en a été priée par l'Assemblée générale. la Commission a entrepris une série d'enquêtes intervilles effectuées selon la nouvelle méthode d'enquête. Elle a approuvé les résultats des enquêtes relatives aux villes sièges et à Washington. A la fin de 1991, les lieux d'affectation qui auront fait l'objet d'enquêtes représenteront 90 % de l'effectif total, les enquêtes relatives aux autres lieux d'affectation étant prévues pour 1992. Un rapport détaillé sur la

(M. Akwei)

question sera présenté sous forme de supplément au rapport annuel à l'examen. La Commission continue d'étudier les renseignements qui lui parviennent de diverses sources à propos des compléments de traitements et déductions et elle rendra compte, si besoin est, des nouveaux renseignements qui lui seraient communiqués.

13. La CFPI a procédé à une série d'enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres, à New York et à Rome en ce qui concerne les agents des services généraux et des catégories apparentées. Les barèmes des traitements recommandés aux chefs de secrétariat des organisations qui ont leur siège dans les villes en question figurent dans le rapport. Dans le cas de New York, trois barèmes distincts ont été recommandés au Secrétaire général, à l'Administrateur du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et au Directeur général du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), à savoir un barème pour les agents des services généraux, un autre pour les corps de métier et un troisième pour le Service de sécurité. Globalement, ces barèmes représentent une augmentation pour les deux dernières catégories mais une diminution de 4,6 % par rapport au barème en vigueur en mars 1990 pour la catégorie des services généraux. L'enquête a aussi montré qu'il fallait relever les indemnités pour charges de famille pour tout le personnel recruté localement à New York. Les recommandations formulées par la Commission en ce qui concerne les indemnités pour charges de famille versées à toutes les catégories de personnel et les barèmes des traitements en ce qui concerne les corps de métier et le Service de sécurité ont été appliquées mais, pour la catégorie des services généraux, le Secrétaire général et ses collègues, pour des raisons qui inquiètent beaucoup la Commission, ont décidé de ne pas appliquer le barème des traitements proposé. La CFPI est certaine que la Cinquième Commission se penchera avec beaucoup de soin sur son rapport à ce sujet.

14. La CFPI a aussi examiné les incidences, pour les agents des services généraux et des catégories apparentées, des décisions prises comme suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a recommandé à ce propos un certain nombre de modifications jugées nécessaires en ce qui concerne l'indemnité pour enfant à charge au titre d'un enfant handicapé, l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail et l'indemnité d'affectation.

15. Les barèmes des traitements recommandés par la Commission en 1987 pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées en poste à Vienne comprenaient un ajustement de 2,4 % qui était censé rendre compte de l'avantage que constitue pour ces fonctionnaires l'existence de l'économat. Cet ajustement avait fait l'objet de recours et le Tribunal de l'OIT a tranché en faveur des requérants : il a annulé les barèmes en question et ordonné de renvoyer les affaires pour que la rémunération des requérants soit recalculée. La Commission a décidé de revenir sur la question en 1991 après avoir pris conseil sur le plan juridique.

16. La CFPI est consciente de l'importance de l'indemnité pour frais d'études et de la nécessité de faire en sorte que les montants remboursés augmentent au même rythme que l'augmentation des dépenses d'éducation. Elle est parvenue à la conclusion qu'une augmentation générale ne serait pas équitable mais qu'une

(M. Akwei)

augmentation de l'indemnité est justifiée dans les lieux où les dépenses d'éducation ont augmenté notablement pour cause d'inflation. La Commission compte procéder en 1991 à une étude complète de la méthode de fixation des montants de l'indemnité pour frais d'études.

17. Les barèmes des traitements de la catégorie du Service mobile étaient auparavant établis par référence à ceux du service diplomatique et consulaire des Etats-Unis. La Commission a maintenant décidé qu'il serait plus judicieux de prendre comme référence l'Administration fédérale des Etats-Unis. Elle a donc recommandé aux organisations un nouveau barème des traitements pour la catégorie du Service mobile. Elle a aussi approuvé l'application à cette catégorie de la matrice de mobilité et de difficulté des conditions de vie et de travail établie en 1989 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

18. La Commission a poursuivi ses travaux relatifs aux mesures spéciales pour l'amélioration de la situation des femmes dans les secrétariats et a présenté aux organisations des recommandations qui devraient se traduire par une amélioration dans les catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a en outre constitué un groupe de travail tripartite chargé d'étudier la question de la situation des femmes dans la catégorie des services généraux.

19. M. ZADOR (Président du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport du Comité mixte (A/45/9) dans le cadre du point 128 de l'ordre du jour, précise que le document en question porte non sur une session mais sur trois. Il a fallu plus de temps pour prendre les dispositions nécessaires à la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et y participer, en pleine coopération avec la CFPI, conformément à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 41/208. Le Comité tenait aussi à parvenir à un consensus sur un certain nombre de questions complexes et contestées, notamment les moyens de rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse, les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions correspondantes pour les diverses catégories de personnel et le système d'ajustement des pensions. M. Zador se félicite de constater que le Comité mixte a été en mesure de s'accorder à l'unanimité sur les mesures qu'il recommande à l'Assemblée générale.

20. S'agissant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le Comité mixte et la CFPI se sont accordés sur les méthodes d'établissement du barème de ladite rémunération, ainsi que sur le barème lui-même et la méthode d'ajustement de celui-ci entre deux révisions complètes. Les deux organes ont estimé que le rapport entre la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, ainsi que les taux de remplacement du revenu dans les deux fonctions publiques, devraient être calculés conformément aux recommandations de la CFPI et portés à l'attention de l'Assemblée générale chaque année. En revanche, les membres du Comité mixte n'ont pas pu se mettre d'accord sur la question de savoir s'il est nécessaire ou

(M. Zador)

souhaitable de fixer une fourchette de variation de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension dans les deux fonctions publiques. Le Comité mixte s'est donc contenté de prendre note de la recommandation de la CFPI tendant à instituer pour ladite marge une fourchette de variation allant de 10 % à 20 %. Tous les membres du Comité mixte ne sont pas d'accord sur le fait de savoir s'il est permis ou souhaitable de compléter les définitions qui figurent dans les statuts de la Caisse afin d'y inclure la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classe. Les organisations affiliées à la Caisse ont promis de présenter les renseignements qui figurent dans l'annexe IV, et qui font apparaître une multiplicité de pratiques différentes en ce qui concerne la rémunération de ces fonctionnaires, à leurs chefs de secrétariat et organes directeurs respectifs afin que ceux-ci puissent présenter leurs vues à ce sujet au Comité mixte à sa prochaine session ordinaire. Ces vues seront prises en compte dans les recommandations du Comité mixte à l'Assemblée générale. Le Comité mixte a également examiné la question de l'absence dans les statuts de la Caisse de toute mention des échelons supérieurs au dernier échelon du barème de la rémunération considérée aux fins de la pension qui sont accordés en reconnaissance de l'ancienneté ou du mérite.

21. En ce qui concerne la rémunération considérée aux fins de la pension et les pensions correspondantes des agents des services généraux et des autres catégories d'agents recrutés localement, le Comité mixte et la CFPI ont convenu de prendre des dispositions analogues à celles adoptées avec succès pour la révision de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

22. Le système d'ajustement des pensions a été examiné plus particulièrement du point de vue des incidences de l'évolution du cours du dollar par rapport aux autres monnaies. Après un examen approfondi de cette question éminemment litigieuse, il a été convenu de recommander à l'Assemblée générale d'instituer, pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, des montants "plancher" individuels de la pension de base en monnaie locale correspondant à ce que le participant aurait reçu s'il avait pris sa retraite le 31 décembre 1990. Il est entendu que cette mesure n'est applicable qu'aux participants habilités à recevoir une prestation de retraite ou de retraite anticipée au 31 décembre 1990 qui cessent leur service le 31 mars 1992 au plus tard. Cette mesure transitoire vise essentiellement à éviter que les participants qui restent en service au-delà du 31 décembre 1990 perçoivent une pension en monnaie locale inférieure. Le Comité mixte a créé un groupe de travail préparatoire chargé de mettre au point une solution à long terme au problème du calcul des pensions de base en monnaie locale. Le Comité mixte tirerait grand profit des conseils que l'Assemblée générale pourrait lui donner sur l'optique à adopter quant à ces modifications à long terme, car toute modification du système doit avoir le soutien des Etats Membres, surtout s'il doit en résulter pour ces derniers des dépenses supplémentaires. Il importe que les mesures prises par le Comité mixte tiennent compte des préoccupations de toutes les organisations, ainsi que de tous les participants et bénéficiaires, afin d'éviter l'apparition dans certaines organisations de régimes de retraite complémentaire qui pourraient au bout du compte porter un coup fatal à l'intégrité de la Caisse.

/...

(M. Zador)

23. Enfin, à propos du jugement No 900, Cuvillier (No 3) c. l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Comité mixte a recommandé d'accéder à la demande de l'OIT, sous réserve que celle-ci remplisse les conditions énumérées au paragraphe 190 du rapport.

24. M. FORAN (Sous-Secrétaire général, Représentant du Secrétaire général pour les placements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport du Secrétaire général sur les placements de la Caisse (A/C.5/45/7) dans le cadre du point 128 de l'ordre du jour, dit que la structure du rapport de 1990 est analogue à celle des rapports présentés depuis quelques années, ce qui facilite la comparaison. Passant brièvement en revue le contenu du document, il fait remarquer que le rendement des placements peut être jugé satisfaisant si l'on considère l'instabilité des marchés financiers, la faiblesse des marchés obligataires en dehors des Etats-Unis et les taux d'intérêt élevés dans bon nombre de pays au cours de la période considérée. Appelant l'attention sur le tableau 1, où sont indiqués le taux nominal et le taux réel de rendement pour les 5, 10, 15, 20, 25 et 30 années précédentes, il précise que pour la période de 30 ans, le taux réel de rendement est de 3,25 %, soit un taux légèrement supérieur à l'hypothèse actuarielle retenue pour les placements de la Caisse (3 %). Le diagramme relatif à la diversification des placements montre que la part des valeurs à revenu variable a légèrement diminué alors que celle des obligations a augmenté. Comme suite aux demandes formulées par l'Assemblée générale, la Caisse a continué d'accroître ses placements dans les pays en développement.

25. Le rapport ayant été établi dans une période de ralentissement de l'activité des marchés financiers en raison de la situation entre l'Iran et l'Iraq, M. Foran tient à évoquer les effets de ce ralentissement sur les placements de la Caisse et à mettre à jour certains des chiffres donnés dans le document. Au 7 novembre 1990, la valeur de réalisation des avoirs de la Caisse était de 9,010 milliards de dollars, soit 5,3 % de plus qu'au 31 mars 1990. Cette hausse est essentiellement, sinon intégralement, imputable à la chute des cours du dollar. Etant donné l'extrême instabilité des marchés, la Caisse pourrait très bien enregistrer un rendement négatif avant la fin de l'exercice. Au 7 novembre 1990, la valeur de réalisation des actions était de 3,3 milliards de dollars (36 % de la valeur de réalisation des avoirs); celle des obligations de 3,6 milliards de dollars (40 %); celle des placements immobiliers de 985 millions de dollars (11 %) et celle des placements à court terme et réserves de 1,2 milliard de dollars (13 %).

26. La stratégie de placement des avoirs de la Caisse est axée sur le long terme et met l'accent sur la sécurité. Le rendement de ces placements doit donc être analysé sur une période suffisamment longue. La Caisse est d'avis que sa stratégie défensive, adoptée à la fin de 1985, et sa politique de diversification ne sont pas étrangères à la position relativement bonne de la Caisse en cette période de crise des marchés financiers. Sauf changement du climat financier, la Caisse continuera de mettre l'accent sur les placements à revenu fixe.

(M. Foran)

27. Au cours des cinq années qui se sont écoulées entre le 31 mars 1985 et le 31 mars 1990, période où les secousses financières n'ont pas manqué, le principal de la Caisse a plus que doublé, passant de 3,925 milliards à 8,558 milliards de dollars. Si la Caisse se trouve dans une position relativement favorable en dépit de la désorganisation que connaissent les marchés financiers dans le monde depuis quelques mois, le mérite en revient en grande partie aux membres du Comité des placements, qui ont personnellement veillé à ce que les actifs de la Caisse soient protégés.

28. M. DENTI (Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux), présentant les observations de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) (A/C.5/45/23), dit que les conditions d'emploi des fonctionnaires des Nations Unies se sont détériorées à un point tel que les organisations éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter et conserver un personnel qualifié. Le CAC a maintes fois appelé l'attention de la Cinquième Commission sur la nécessité urgente d'améliorer notablement ces conditions d'emploi. Le pouvoir d'achat des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ne cesse de se dégrader dans des lieux d'affectation comme Vienne, Londres, Rome, Paris et Genève. Or, en dépit de l'urgence de la situation, l'étude approfondie de leurs conditions d'emploi, que l'Assemblée générale avait demandée dans sa résolution 42/221, a été un fiasco, en ce sens qu'elle n'a permis de résoudre aucun des grands problèmes, qu'il s'agisse des niveaux de rémunération, de la compétitivité des organisations, de la simplification du système des ajustements ou du choix de la fonction publique de référence. Les recommandations formulées par la CFPI dans le cadre de l'étude approfondie, en ce qui concerne la structure de la rémunération, la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension et le régime d'allocations-logement semblent dénoter une plus grande prise de conscience mais il n'en reste pas moins que les véritables problèmes n'ont pas été abordés.

29. La FAFI se félicite de la décision de la CFPI d'abandonner son projet d'exclusion de l'élément logement du reste de la rémunération et de recommander le maintien de la structure actuelle. L'exclusion de l'élément logement aurait probablement rendu encore plus complexe la gestion d'un système qui l'est déjà suffisamment. La FAFI ne cesse de le répéter depuis de nombreuses années, le coeur du problème est celui de la fonction publique de référence. Etant donné la détérioration de la situation des agents de l'Administration fédérale des Etats-Unis, il serait plus judicieux d'aligner le régime commun sur celui de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international.

30. En ce qui concerne la marge entre les rémunérations dans les deux fonctions publiques, la CFPI elle-même reconnaît qu'un nouveau gel prolongé des rémunérations aurait des conséquences catastrophiques pour le système. Même un gel de courte durée saperait grandement le moral du personnel. Il convient de noter que le Congrès des Etats-Unis vient de prendre une série de mesures visant à arrêter la dégradation des traitements dans le secteur public et à rattraper le retard de 32 % par rapport aux traitements du secteur privé aux Etats-Unis. Pour toutes ces raisons, la FAFI estime que la Cinquième Commission devrait recommander à

/...

(M. Denti)

l'Assemblée générale de ne plus plafonner l'évolution de la marge. La Commission pourrait aussi prier la CFPI de procéder à une nouvelle étude des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur afin que le barème des traitements de ce personnel soit établi en tenant également compte des salaires dans le secteur privé aux Etats-Unis.

31. La Fédération appuie sans réserve le nouveau système d'allocations-logement proposé par la CFPI, qui représente un véritable progrès par rapport au système actuel.

32. En ce qui concerne la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la CFPI et le Comité mixte ne sont pas parvenus à définir un système viable et techniquement judicieux, reposant sur l'équité et le bon sens. Ces deux organes se sont contentés de recommander le maintien d'un système défectueux qui n'apporte aucune réponse durable au problème de la protection des pensions en monnaie locale des fonctionnaires qui prennent leur retraite dans des pays à monnaie forte. Ils ont en particulier recommandé de fonder le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension sur une période de service de 25 ans, alors que dans toutes les fonctions publiques nationales, y compris la fonction publique de référence, ce montant est calculé sur l'ensemble de la carrière de l'intéressé. En faisant totalement abstraction des effets de la progressivité des impôts sur la rémunération considérée aux fins de la pension, ces propositions se traduiront par une sous-estimation systématique des pensions. Ces propositions vont aussi à l'encontre des directives de la Cinquième Commission, en ce sens qu'elles aggravent les écarts entre les pensions en monnaie locale de fonctionnaires ayant la même durée de service mais partis à la retraite à des dates différentes. La FAFI considère que ces propositions doivent être rejetées en bloc et qu'il faut prier la CFPI et le Comité mixte de réétudier la question. La Cinquième Commission devrait recommander à l'Assemblée générale de proroger l'application des taux de change plancher pour le calcul des pensions en monnaie locale des fonctionnaires qui partent à la retraite après le 31 décembre 1990, et ce jusqu'à ce que le Comité mixte présente des propositions concrètes de mesures de protection à long terme. Cette prorogation contribuerait à redonner aux fonctionnaires confiance dans les institutions internationales et les organisations n'auraient pas à faire face à la fin de l'année à un exode massif de fonctionnaires. Selon les experts, le coût actuariel de cette prorogation serait minime.

33. La Fédération espère sincèrement que les responsables de l'étude sur le fonctionnement de la CFPI, tenant compte des tendances actuelles des relations de travail et de l'esprit des conventions pertinentes de l'OIT, recommanderont l'instauration de négociations dans le régime commun. La FAFI compte présenter un document complet et détaillé sur ce sujet à la prochaine session du CAC. La FAFI a repris contact avec la CFPI mais cela ne signifie aucunement que la Fédération a renoncé à obtenir dans les plus brefs délais la reconnaissance et l'application du droit à la négociation.

(M. Denti)

34. De l'avis de la FAFI, chaque organisation appliquant le régime commun doit pouvoir instituer en toute indépendance des échelons supplémentaires récompensant le mérite ou l'ancienneté, échelons qui devraient être pris en considération aux fins de la pension, et de prendre les mesures qu'elle juge nécessaires au maintien de son efficacité, sous réserve que ces mesures ne remettent pas fondamentalement en cause le régime commun.

35. La Fédération approuve la proposition formulée par la CFPI au paragraphe 207 de son rapport et espère qu'à l'avenir le barème des traitements de base (plancher) sera ajusté en fonction de celui de la fonction publique de référence non pas 14 mois plus tard, comme c'est le cas à présent, mais immédiatement. La Fédération approuve aussi les propositions qui figurent aux alinéas a), d) et e) du paragraphe 251, tout en estimant que le choix définitif d'une approche de la question de l'indemnité pour frais d'étude ne devrait pas intervenir avant que les divers avantages et inconvénients aient été étudiés de manière approfondie. Elle approuve de même les propositions qui figurent aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 235, mais regrette que l'on n'ait pas étendu à la catégorie des services généraux l'arrangement en vertu duquel, en cas de promotion, l'augmentation de traitement est au moins égale à la valeur de deux échelons de la classe précédente dans le cas des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. La Fédération espère que la Cinquième Commission remédiera à cette situation inéquitable pendant la session en cours.

36. La Fédération juge impératif que les femmes puissent sans délai occuper la place qui leur revient de droit dans le régime commun, à tous les niveaux. Il faut donc faire un effort plus important pour non seulement recruter des femmes aux postes devenus vacants mais pour développer les possibilités de formation des fonctionnaires femmes et leur permettre d'occuper des postes de responsabilité. La décision prise récemment par la Commission de constituer un groupe de travail tripartite sur la situation des femmes dans la catégorie des services généraux et dans celle des administrateurs semble être un pas dans la bonne direction.

37. La pratique des compléments de traitement ou déductions est totalement inadmissible, aussi la FAFI adresse-t-elle au nombre croissant de pays concernés un appel solennel afin qu'ils mettent fin à ces pratiques déplorables. La Fédération invite aussi la Cinquième Commission à veiller à ce que tous les Etats Membres respectent les principes de la Charte. Pour ce qui est de la sécurité des fonctionnaires, la FAFI a décidé de se joindre aux divers groupes qui, à l'occasion du quarante-deuxième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, comptent exposer à l'opinion publique la situation inquiétante de nombre de fonctionnaires internationaux et de membres de leur famille détenus, disparus ou retenus dans un pays contre leur volonté.

38. M. SUNDARASAN [Président du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA)] dit que, en dépit du dévouement dont font preuve les fonctionnaires et malgré les sacrifices qu'ils ont consentis pour permettre à l'Organisation de relever les nouveaux défis auxquels elle est confrontée, la fonction publique internationale est de moins en

(M. Sundarasan)

moins en mesure de recruter et de retenir à son service du personnel hautement qualifié, en raison de la dégradation des conditions d'emploi, de l'absence de perspectives de carrière clairement définies, de l'incertitude quant aux pensions de retraite et de l'érosion du pouvoir d'achat.

39. Quoique non négligeables, les diverses mesures adoptées en 1989 pour améliorer la rémunération des administrateurs ne vont pas assez loin. L'augmentation générale des traitements approuvée en vertu de la résolution 44/198 de l'Assemblée générale n'a pas rétabli le pouvoir d'achat des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs. La source du problème est la situation dans la fonction publique de référence, à savoir l'Administration fédérale des Etats-Unis, où les traitements sont inférieurs à ceux du secteur privé dans des proportions allant jusqu'à 30 %. Si les contraintes actuelles liées à la marge sont maintenues, l'indemnité de poste sera probablement gelée à nouveau en 1991 pour plusieurs années. Le CCSA demande donc instamment à l'Assemblée générale d'adopter une attitude plus souple pour examiner le problème.

40. En ce qui concerne la question complexe du logement, le CCSA approuve pleinement les propositions de la Commission tendant à utiliser les loyers nets pour la comparaison des dépenses de logement et à améliorer le régime d'allocations-logement. Le CCSA estime que l'élément logement ne doit pas être pris en compte dans le contrôle de la marge. En attendant que la CFPI mette au point une méthode pour déterminer la fonction publique la mieux rémunérée, le CCSA est tout à fait favorable à l'ajustement du barème des traitements de base (plancher) pour tenir compte du mouvement de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Il appuie également la recommandation de la Commission prévoyant un relèvement sélectif du montant de l'indemnité pour frais d'études et insiste sur la nécessité d'un ajustement automatique de cette prestation. L'ensemble des conditions d'emploi devrait d'ailleurs être réexaminé régulièrement et modifié en temps voulu, de façon à répondre à l'évolution des besoins dans les organisations qui appliquent le régime commun.

41. Le CCSA a toujours souligné que la notion de remplacement du revenu doit rester le fondement de la méthode utilisée pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension. Par conséquent, il faut continuer d'utiliser la rémunération totale nette à la base du système (New York), ainsi que le différentiel de coût de la vie entre New York et Washington. Toute modification ou ajout qui viendrait compliquer le système, tel que l'établissement d'une marge pour la rémunération considérée aux fins de la pension, doit être évité. Il faudrait encourager le Comité mixte à trouver une solution à long terme au problème des disparités de pouvoir d'achat des retraités dans les différents lieux d'affectation; en attendant qu'on ait trouvé une solution, le CCSA est favorable au maintien des dispositions provisoires actuelles, y compris les mesures instituant un plancher.

(M. Sundarasan)

42. Le CCSA a toujours considéré que la CFPI doit être un organe technique indépendant et il est satisfait des décisions récentes qui ont rendu la participation des fonctionnaires aux travaux de la Commission plus effective. Il entend quant à lui participer activement à l'examen du fonctionnement de la CFPI demandé par l'Assemblée générale dans la résolution 44/198. Les représentants du personnel devraient également être invités à participer aux consultations officieuses de la Cinquième Commission lorsque les propositions techniques faites par la CFPI y sont expliquées. L'existence de disparités dans les prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires employés par différentes organisations dans un même lieu d'affectation montre que le mécanisme mis en place pour assurer l'uniformité des conditions d'emploi dans l'ensemble du régime commun ne fonctionne pas comme prévu. A ce sujet, la proposition faite par un groupe de travail de directeurs de service médical des organisations appliquant le régime commun, selon laquelle pour les voyages autorisés d'une durée supérieure à cinq heures, les fonctionnaires devraient être autorisés à voyager en classe affaires, mérite d'être examinée attentivement par les Etats Membres.

43. Les problèmes auxquels se heurtent les femmes dans les organisations appliquant le régime commun sont, notamment, les disparités considérables dans la répartition par classe, la lenteur de l'avancement, une gamme de professions très réduite et des perspectives de carrière limitées. L'Assemblée générale et la CFPI ont énoncé les mesures à prendre pour corriger cette situation, mais bien peu des objectifs fixés ont été atteints. C'est aux organisations elles-mêmes qu'il incombe au premier chef d'appliquer ces mesures, ce qui suppose une ferme volonté de la part des responsables et une collaboration entre les institutions, mais aussi des efforts de la part des différents départements et des Etats Membres. Dans cette optique, le CCSA se félicite de la création par la CFPI d'un groupe de travail tripartite sur la situation des femmes dans les catégories des services généraux et des administrateurs.

44. Les enquêtes sur les conditions d'emploi dans différents lieux d'affectation ont été caractérisées par l'absence de dialogue constructif, une interprétation erronnée des méthodes et un manque d'objectivité de la part de la CFPI et de son secrétariat. Dans le cas de New York, étant donné le taux de participation extrêmement bas, l'enquête n'a porté que sur 25 % environ des effectifs totaux de la catégorie des services généraux. Un sérieux désaccord entre le personnel et le secrétariat de la CFPI, portant sur le niveau d'études requis pour les emplois les plus qualifiés de la catégorie des services généraux, n'a pas été porté à l'attention de la Commission par son président, contrairement aux règles régissant le déroulement des enquêtes. Aucune directive n'était disponible par écrit en ce qui concerne les équivalences d'emploi. En outre, la Commission a refusé de reporter l'examen final de l'enquête sur New York à sa trente-deuxième session, comme le personnel le lui avait demandé. Bien que le rôle de la Commission soit de formuler des recommandations concernant l'établissement du barème des traitements des agents des services généraux, et qu'il appartienne au Secrétaire général de prendre des décisions, la Commission laisse entendre au paragraphe 301 de son rapport que le Secrétaire général doit accepter les recommandations de la Commission sans les remettre en question. La Commission soutient que le Secrétaire

/...

(M. Sundarasan)

général aurait dû lui renvoyer la question pour un examen plus approfondi, mais en réalité c'est la CFPI qui a systématiquement refusé de revenir sur la question, de donner un exposé des faits et de procéder à une enquête accélérée sur les conditions d'emploi des agents des services généraux à New York. En se fondant sur des conclusions techniques prétendument infaillibles, la Commission a assumé le rôle d'un organe régulateur et non d'un organe consultatif. La Cinquième Commission voudra peut-être prendre les dispositions nécessaires pour que les enquêtes ultérieures soient effectuées de façon claire et transparente, afin qu'elles ne puissent pas donner lieu à des interprétations erronnées.

POINT 126 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/45/541 et A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 et Corr.1, A/C.5/45/11, 12, 18 et 19)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT (suite)

b) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE L'ORGAGNISATION DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET ORGANISMES APPARENTES (suite)

c) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

45. M. DANKWA (Ghana) dit que sa délégation envisage les questions de personnel dans une optique globale, car elle est persuadée que la réalisation des objectifs énoncés dans la Charte et l'exécution efficace des programmes prescrits dépendent du personnel de l'Organisation, dont seul le respect du principe de la répartition géographique équitable peut garantir le caractère international. Des questions telles que les concours de recrutement interne et externe, la réalisation de l'objectif de 30 % fixé pour le recrutement des femmes et la nécessité d'une répartition géographique équitable, surtout pour les postes supérieurs et les postes à responsabilité, ne peuvent être résolues que dans le cadre de l'organisation des carrières.

46. La délégation ghanéenne partage les préoccupations du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines quant à l'absence de perspectives de carrière pour le personnel, et elle comprend le sentiment de frustration des fonctionnaires des classes G-4 et P-3. Il est certain que les réductions d'effectifs et le système de classement des emplois ont entravé les promotions, mais le problème de l'avancement ne peut être réglé sans tenir compte des tableaux d'effectifs approuvés. En accordant des promotions sans se soucier de savoir si un poste est vacant ou non, comme le Secrétariat suggère de le faire, on risque d'introduire un facteur d'instabilité dans la gestion et l'administration et de réduire à néant les améliorations obtenues grâce aux réformes. Seule la mise au point d'un véritable système de carrière qui limitera essentiellement le recrutement aux classes inférieures et laissera les classes supérieures accessibles par le jeu des promotions permettra d'éviter l'immobilisme et la frustration des fonctionnaires. Les recommandations 43, 44, 48, 49 et 54 du Groupe des Dix-Huit fournissent des directives rationnelles pour une organisation globale des carrières; si elles étaient correctement appliquées, cela permettrait de libérer des postes auxquels les fonctionnaires pourraient ensuite être promus.

(M. Dankwa, Ghana)

47. On relève cependant certaines incohérences, ou du moins un manque de réalisme, dans les recommandations du Groupe des Dix-Huit. Ainsi, la recommandation préconisant le recrutement direct aux classes P-4 et P-5 selon des méthodes de sélection visant à déterminer l'aptitude à rédiger demanderait à être explicitée, pour qu'on voit comment elle peut se concilier avec les perspectives de carrière des fonctionnaires des classes P-1 à P-3. D'autre part, insister sur l'aptitude à rédiger est injuste à l'égard des nationaux de certains Etats Membres et risque d'aller à l'encontre des efforts visant à une répartition géographique équitable. En proposant de limiter systématiquement à 10 ans la durée de service des fonctionnaires aux postes les plus élevés, on ne tient pas compte des fonctionnaires qui ont accédé à ces postes par promotions successives depuis le bas de l'échelle et qui n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite.

48. Tout en reconnaissant que certains postes ne devraient pas être soumis à la répartition géographique, M. Dankwa estime que le principe d'une représentation géographique équitable au sein du Secrétariat devrait guider le recrutement à tous les niveaux, en particulier le recrutement des agents des services généraux et des catégories apparentées. A ce sujet, il demande des éclaircissements à propos de l'affirmation selon laquelle le statut de résident d'un candidat est la condition préalable à son recrutement pour un poste d'agent des services généraux.

49. Des efforts louables ont été faits pour atteindre l'objectif de 30 % fixé pour la proportion de femmes au Secrétariat mais il est regrettable qu'ils aient eu pour effet d'accentuer les inégalités dans la représentation, en particulier entre pays développés et pays en développement. Il faut consentir un effort spécial de recrutement, y compris par voie d'annonces, en direction des femmes des pays en développement, et associer directement ou indirectement les Etats Membres aux activités de recrutement. Pour autant que le Ghana puisse en juger, les avis de vacance de poste sont souvent reçus après la date limite de dépôt des candidatures.

50. Les manquements signalés aux accords concernant le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies sont une source de préoccupation pour le Ghana. Il faut toutefois bien voir que les nationaux d'un pays où se trouve un bureau des Nations Unies qui travaillent pour l'Organisation sont dans une situation difficile. En pareil cas, toute personne qui commet un acte répréhensible ou omet de se conformer à une obligation pour des raisons personnelles, et non dans le cadre de ses fonctions officielles, ne peut se retrancher derrière les privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux. De même, on ne peut invoquer ces privilèges et immunités pour se soustraire à une obligation nationale.

51. La délégation ghanéenne note avec plaisir la réduction sensible du nombre des affaires en instance devant les commissions paritaires de recours. Elle demande instamment à l'Administration de prendre de nouvelles mesures pour limiter radicalement la nécessité de recourir au système de justice interne. En conclusion, M. Dankwa souligne que seule une approche globale des questions de personnel permettra à l'Organisation de disposer d'un personnel fortement motivé et dont la composition reflétera son caractère international, sans renoncer pour autant aux exigences d'efficacité, de compétence et d'intégrité.

/...

52. M. BELHAJ (Tunisie) dit que le principal atout de l'Organisation est son personnel compétent et dévoué. L'une des tâches les plus urgentes consiste donc pour elle à s'attacher durablement ses fonctionnaires en leur offrant des perspectives de carrière décentes et des conditions de travail satisfaisantes qui leur garantissent la sécurité. Dans cette optique, la formation et le recyclage du personnel sont une priorité. La délégation tunisienne approuve les activités relatives à la gestion des ressources humaines proposées dans le plan à moyen terme (A/45/6).

53. La délégation tunisienne s'inquiète des nombreuses informations faisant état de violations flagrantes des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies. Le respect non seulement de la fonction du représentant de l'ONU mais aussi et surtout de sa dignité d'homme et des droits qui lui sont inhérents, doit être une constante. La délégation tunisienne appuie tous les efforts déployés par le Secrétaire général pour intervenir dans les affaires concernant des fonctionnaires des Nations Unies arrêtés ou détenus dans l'exercice de leurs fonctions, conformément à l'Article 105 de la Charte. Elle constate que la plupart des violations se produisent au Moyen-Orient, en particulier dans les territoires arabes occupés. La communauté internationale devrait agir de concert avec le Secrétaire général pour amener ceux qui ne respectent pas les actions humanitaires de l'ONU dans cette partie du monde à modifier leurs pratiques.

54. En ce qui concerne le problème de la répartition géographique équitable au Secrétariat, la diminution sensible, depuis le début de la réforme, du nombre des postes occupés par des nationaux de pays en développement - surtout les postes de haut niveau - est un phénomène qui ne laisse pas de préoccuper et qui appelle de nouveaux ajustements. L'inadéquate représentation des pays arabes, qu'il s'agisse du nombre des postes ou de leur classe, est particulièrement flagrante. Au Bureau des affaires juridiques, par exemple, il n'y a pas un seul fonctionnaire originaire d'un pays arabe à la classe P-5 et au-delà, et on compte un seul fonctionnaire arabe dans tout le Bureau, alors que celui-ci est censé représenter les différents systèmes juridiques existants. La délégation tunisienne invite donc instamment le Secrétariat à accorder une plus grande attention à cette question et à rendre périodiquement compte des progrès accomplis dans ce domaine. Dans le même ordre d'idées, elle s'associe aux autres délégations qui ont insisté sur la nécessité de veiller à ce qu'aucun poste ne soit l'apanage d'une personne, d'un Etat ou d'un groupe d'Etats, et qui ont réclamé davantage de transparence en la matière.

55. La transparence devrait également être de mise pour la gestion des vacances de poste. Comme l'a souligné le représentant du Ghana, les airs de vacances de poste parviennent aux délégations tardivement, souvent après la date limite de dépôt des canditatures. On sait aussi que, bien des fois, les postes ne sont annoncés comme vacants que lorsque leur futur titulaire a déjà été choisi; il faut que cette pratique cesse, comme l'a réclamé le représentant de l'Australie.

56. La délégation tunisienne appuie les efforts faits par le Secrétaire général pour que la proportion de femmes au Secrétariat se rapproche de l'objectif de 30 % fixé.

(M. Belhaj, Tunisie)

57. Le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice au Secrétariat (A/C.5/45/11) est trop bref : il n'y est pas fait mention, par exemple, du Tribunal administratif des Nations Unies. En ce qui concerne plus précisément le fonctionnement de la Commission paritaire de recours (CPR), il serait souhaitable d'avoir des éclaircissements sur les modalités de roulement au sein de la Commission. A ce sujet, il pourrait être utile de mettre à la disposition des délégations le document intitulé "Utilization Survey", qui contient la liste de tous les membres de la CPR et le nombre d'affaires qui leur ont été confiées. D'autre part, alors que l'Administration a pour politique d'accepter les recommandations faites à l'unanimité par la CPR, sauf lorsqu'un point de droit essentiel ou un principe fondamental est en jeu, cinq recommandations adoptées à l'unanimité par la CPR ont été rejetées. Il serait utile d'avoir des éclaircissements à ce sujet, ainsi que des précisions sur chacune des recommandations unanimes de la CPR ainsi rejetées et sur le nombre des recommandations unanimes de la CPR rejetées par l'Administration qui ont été ensuite confirmées par le Tribunal administratif.

58. En ce qui concerne la résolution 42/220 B de l'Assemblée générale, aucune réponse officielle n'a encore été donnée à l'Assemblée au sujet de la nomination d'un médiateur au sein du Secrétariat. Il faudrait effectuer une étude sur la question.

59. La composition, le fonctionnement et le mandat du Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif laissent beaucoup à désirer et devraient être revus de façon que les requérants puissent introduire des recours devant une instance juridiquement compétente. Renvoyer les affaires administratives à la Cour internationale de Justice n'est pas une solution, car celle-ci est déjà surchargée de travail. D'autre part, le suivi des affaires serait mieux assuré et les membres du Comité les prendraient plus à coeur et seraient plus motivés s'ils étaient élus sur la base d'un autre critère que celui de l'appartenance au Bureau de l'Assemblée générale, et pour une période plus longue. Il serait souhaitable que le Secrétariat prépare une étude sur le fonctionnement et le mandat de ce comité, qu'il présenterait à l'Assemblée générale lors de sa quarante-sixième session.

60. M. ABOU HADID (République arabe syrienne) constate avec surprise que le rapport sur l'administration de la justice au Secrétariat (A/C.5/45/L.11) contient peu d'informations sur les mesures concrètes prises pour améliorer les procédures officieuses de règlement à l'amiable des plaintes des fonctionnaires, comme cela était pourtant demandé dans la résolution 44/185 B. La troisième étape de la réforme du système d'administration de la justice au Secrétariat devait s'achever à la fin de 1989. Le rapport dont est saisie la Commission se contente de mentionner en termes vagues une nouvelle approche, qui a consisté à mettre en place dans un département un jury décentralisé de conciliation; des jurys analogues devraient ensuite être institués dans les autres départements à titre expérimental et pourraient ultérieurement remplacer les jurys du Secrétariat en matière de discrimination et autres plaintes (par. 17).

(M. Abou Hadid, Rép. arabe syrienne)

61. On ne sait pas encore quels résultats donne ce jury départemental et, à supposer que l'expérience soit couronnée de succès, cela ne signifie pas nécessairement qu'elle puisse être répétée dans d'autres départements. Au cas où un problème ne serait pas résolu, le fonctionnaire devrait quand même avoir recours aux procédures officielles. Les jurys de département risquent de ne pas avoir l'objectivité des jurys en matière de discrimination et autres plaintes, et de ne pas respecter comme eux le caractère confidentiel des affaires. En outre, il se peut que la plainte formulée porte sur la gestion du département auquel le jury doit rendre compte, auquel cas il faudrait, là encore, recourir aux procédures officielles.

62. La nécessité des jurys en matière de discrimination et autres plaintes est encore plus manifeste dans le cas des lieux d'affectation hors siège : jusqu'ici, en effet, de nombreux fonctionnaires ont choisi de saisir directement le jury du Secrétariat, parce qu'il présentait de meilleures garanties d'objectivité. Malgré leurs insuffisances bien connues, les jurys en matière de discrimination et autres plaintes jouent un rôle indispensable dans l'administration de la justice au Secrétariat, en opérant un tri entre les affaires susceptibles d'un règlement à l'amiable et celles qui doivent être renvoyées devant les instances officielles, ce qui permet de ne pas trop alourdir le système de justice interne. Si l'on veut que les ressources financières disponibles pour ce système ne soient pas gaspillées à traiter une quantité de requêtes insignifiantes, il convient de renforcer les jurys en matière de discrimination et autres plaintes et non de les remplacer. Les jurys de département, étant essentiellement des organes de conciliation, ne sont pas en mesure de traiter le problème très grave de la discrimination.

63. Les cas de discrimination et de traitement injuste doivent être mis en lumière, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici puisque les rapports des jurys étaient toujours réécrits de façon à donner l'impression que le système fonctionnait de manière plus harmonieuse, et qu'ils n'étaient pas présentés directement à l'Assemblée générale. La solution consiste non pas à supprimer les jurys, ce qui compromettrait la possibilité de procédures officieuses, mais à faire en sorte qu'ils conservent leur réputation globale d'objectivité, tout en renforçant leurs compétences, en améliorant leur statut et en veillant à ce qu'ils soient gérés de façon efficace. Il faudrait, pour cela, protéger les membres et les coordonnateurs des jurys contre toute forme de pression ou de coercition, et leur apporter toute l'assistance et le concours dont ils peuvent avoir besoin. Retarder davantage la mise en oeuvre des réformes dans ce domaine en donnant suite à des propositions prématurées sur le remplacement du système existant reviendrait à ne pas se conformer aux directives spécifiques de l'Assemblée générale.

64. Bien qu'il ait été demandé dans la résolution 33/119 d'étudier la possibilité de créer un tribunal administratif unique pour l'ensemble du système, ce qui avait donné lieu à un large débat, la question n'a toujours pas été réglée. La Cour internationale de Justice est compétente pour connaître en appel des jugements du Tribunal administratif des Nations Unies et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. Les procédures de recours concernant les jugements de ces organes, actuellement limitées, sont l'un des aspects les plus

(M. Abou Hadid, Rép. arabe syrienne)

complexes et les plus controversés de leur fonctionnement. Il est manifestement nécessaire de mettre en place un organe autre que le Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif, chargé de transmettre les recours des fonctionnaires, car il est sans cesse appelé à examiner des affaires extrêmement complexes sur le plan juridique, alors que ni son mandat ni sa composition ne lui permettent de le faire correctement. En tant qu'organe politique, il ne devrait pas avoir compétence pour connaître des décisions d'un organe judiciaire, mais il le fait à défaut d'une autre instance. Le système actuel de recours dépend de ce comité, dont la composition et les procédures devraient être revues pour qu'il puisse s'acquitter de fonctions judiciaires, ou quasi judiciaires, et fonctionner davantage comme un jury, de façon que le requérant et le défendeur aient véritablement la possibilité de faire valoir leurs points de vue respectifs. On ne peut pas dire que le système en vigueur respecte et garantisse pleinement les intérêts fondamentaux de l'Organisation des Nations Unies, ni qu'il contribue à faire aboutir les demandes de recours légitimes des fonctionnaires. Si l'on voulait unifier la juridiction et harmoniser la jurisprudence, la solution idéale consisterait à créer un tribunal administratif supérieur qui aurait compétence pour connaître en appel des décisions des instances inférieures. Etant donné que, jusqu'ici, cela s'est avéré difficile à faire, il faudrait modifier la composition et les procédures du Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif. Une telle mesure permettrait peut-être d'améliorer et d'harmoniser le type de protection dont bénéficient les fonctionnaires des organisations internationales sur le plan administratif, et constituerait une étape en vue de la création d'une juridiction supérieure.

La séance est levée à 13 h 10.