



Assemblée générale

Distr.
GENERALE

A/46/275
31 juillet 1991
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-sixième session
Point 118 de l'ordre du jour provisoire*

REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

Examen du fonctionnement de la Commission de la fonction
publique internationale

Rapport du Comité administratif de coordination

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragrapbes</u>	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION	1 - 14	2
II. NOUVELLES STRUCTURES POSSIBLES	15 - 23	4
III. LE PROCESSUS DE SELECTION DES MEMBRES DE LA COMMISSION	24 - 44	6
IV. LE COMITE ADMINISTRATIF DE COORDINATION, LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE ET L'ASSEMBLEE GENERALE	45 - 52	11
V. SIEGE DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE	53 - 58	14
VI. ORGANISATION ET GESTION DE LA CFPI	59 - 89	15

* A/46/150.

I. INTRODUCTION

1. Dans la section II de sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'étudier le fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) avec ses collègues du Comité administratif de coordination (CAC), après avoir consulté les représentants du personnel participant aux travaux de la Commission, ainsi que de lui présenter à sa quarante-sixième session un rapport sur cette question accompagné d'un exposé des idées de la Commission.

2. A sa quarante-cinquième session, l'Assemblée générale a adopté la résolution 45/241, dans laquelle elle a ajouté une précision concernant le rapport demandé à la session précédente. A la section II de cette résolution, l'Assemblée a en effet prié le Secrétaire général et ses collègues du CAC de recommander, dans l'étude sur le fonctionnement de la Commission demandée au paragraphe 1 de la section II de la résolution 44/198, diverses mesures propres à améliorer le fonctionnement de la Commission.

3. Le présent rapport contient les vues et recommandations du CAC concernant le fonctionnement de la CFPI. Pour l'établir, le CAC a consulté les représentants du personnel. Les opinions exprimées à titre personnel par certains membres de la Commission au cours de l'examen du rapport ont également été incorporées, mais les vues de l'ensemble de la Commission seront exposées dans un document qui sera publié séparément.

4. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a été créée en 1974 pour assurer la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Son statut a été adopté le 18 décembre 1974, à l'issue d'une période d'intenses discussions et consultations entre les Etats Membres, les chefs de secrétariat des organisations participantes et les représentants du personnel. Il reflète l'équilibre délicat des accords intervenus entre ces trois parties.

5. De 1949 jusqu'à la création de la Commission, c'étaient des organes d'étude ad hoc qui, en matière de personnel, décidaient des grandes questions de politique générale. L'Assemblée générale des Nations Unies qui, en 1970, prit l'initiative de créer une commission internationale pour réglementer et coordonner les conditions d'emploi du régime commun des Nations Unies avait la conviction qu'elle serait mieux servie par une instance réglementaire centrale composée d'experts indépendants que par les organes d'étude gouvernementaux ad hoc institués jusque-là.

6. Beaucoup estiment que, dans l'ensemble, la CFPI fonctionne relativement bien et que son statut est un instrument valable : s'il y a lieu de se préoccuper des difficultés rencontrées dans le fonctionnement de la Commission - en particulier depuis quelques années - elles ne tiennent pas à des défauts intrinsèques du statut mais à la manière dont celui-ci a été interprété. Le fonctionnement de la CFPI a cependant donné lieu au cours des 15 dernières années à de nombreuses critiques, auxquelles la Commission a parfois réagi de

manière constructive, en faisant en sorte, par exemple, que des représentants des organisations et du personnel soient présents aux réunions où elle prend des décisions.

7. Il demeure néanmoins un certain nombre de motifs d'insatisfaction, qui font l'objet de la présente étude. Du point de vue des organisations, les sujets de critique se divisent en trois grands groupes :

- a) La politisation croissante de la Commission;
- b) Son insensibilité aux différences existant entre les organisations appliquant le régime commun;
- c) La lourdeur excessive de son programme de travail et sa tendance croissante à trancher par voie réglementaire des questions de politique du personnel.

8. La question la plus complexe est celle de la nature de la Commission, organe qui ne peut fonctionner avec succès que s'il inspire confiance et fait montre d'indépendance. Pour être efficace, la Commission doit être crédible. Or, trop souvent les critiques formulées visent précisément sa crédibilité et l'indépendance de ses membres. Certains membres de la CFPI sont du reste parvenus eux-mêmes à la conclusion qu'elle devait augmenter sa crédibilité et son indépendance pour consolider sa position vis-à-vis de l'Assemblée générale des Nations Unies et d'autres organes gouvernementaux.

9. Si, de par son statut, la CFPI est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale, elle présente un caractère qui generis en ce que ses décisions et recommandations influent directement sur l'activité de toutes les organisations participant au régime commun. Or, la Commission donne l'impression de faire abstraction des différences qui peuvent exister entre ces organisations - quant à leur taille, à leur mode de fonctionnement et aux objectifs de leur programme. Autre reproche couramment fait à la CFPI, son programme de travail manque d'ordre et de cohérence et devrait être davantage axé sur les questions prioritaires.

10. Considérée dans une perspective plus large, la question dépasse le fonctionnement de la CFPI elle-même et met en cause les rapports de cet organe avec la Cinquième Commission de l'Assemblée générale. Nombre des problèmes concernant la manière dont la CFPI fonctionne sont liés à ce qui est perçu comme une ingérence de la Cinquième Commission dans les travaux de ce corps d'experts indépendants. Depuis quelques années, il n'y a guère de communication entre la CFPI et la Cinquième Commission; c'est là une lacune qu'il faut combler. Beaucoup estiment qu'il n'est pas convenable que la Cinquième Commission rejette ou modifie des recommandations de la CFPI sans avoir eu le bénéfice de son opinion et de celle de ses interlocuteurs.

11. Les recommandations figurant dans le présent rapport doivent aussi être considérées à la lumière de l'évolution générale des relations entre les partenaires sociaux depuis la création de la Commission, en 1975. Des progrès

sensibles ont marqué les procédures de négociation des conditions d'emploi des agents de la fonction publique au niveau national, progrès dont on trouve l'écho dans un certain nombre d'instruments internationaux adoptés par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Mais ces changements n'ont guère influé sur la façon dont la CFPI ou la Cinquième Commission décident des conditions d'emploi du personnel relevant du régime commun. De surcroît, les consultations tripartites entre la Commission, les organisations et le personnel, si soigneusement réglées dans le statut de la CFPI, se trouvent réduites de l'avis de beaucoup, à une simple formalité. Il n'est donc pas étonnant que la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) ait exprimé sa consternation devant les consultations "superficielles et tout à fait insuffisantes" qui caractérisent le fonctionnement de la CFPI.

12. Les recommandations présentées ci-après dans les parties III à VI ne tendent pas à modifier le statut de la CFPI. Il convient néanmoins de rappeler que la modification de ce statut est une procédure complexe. Le statut, en effet, ne peut être modifié que par l'Assemblée générale et toute modification doit être ratifiée par les organisations participant à la CFPI, ce qui prend du temps.

13. Les principales réformes de structure mentionnées dans la partie II nécessiteraient une révision complète des textes réglementaires, voire une modification des accords conclus entre l'ONU et les organisations participant au régime commun en ce qui concerne la coordination des questions en matière de personnel.

14. A propos des recommandations formulées dans le présent rapport, il importe de souligner d'entrée de jeu, quels que soient les changements institutionnels qui viendraient à être proposés au terme de cet examen, que le fonctionnement efficace et harmonieux d'une structure ou d'un organe tel que la CFPI dépend non seulement des règles ou des dispositions statutaires qui le régissent mais aussi de la façon dont celles-ci sont appliquées; il faut en outre que les membres de cet organe, le secrétariat et les partenaires aient la volonté de faire en sorte qu'il fonctionne efficacement.

II. NOUVELLES STRUCTURES POSSIBLES

15. Dans sa résolution 45/241, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général et ses collègues du Comité administratif de coordination "de recommander diverses mesures propres à améliorer le fonctionnement de la Commission". A la lumière, entre autres, des vues exprimées lors de la quarante-cinquième session de l'Assemblée générale par un certain nombre de représentants, qui estimaient qu'il convenait d'envisager un renouvellement des structures de la CFPI, y compris la possibilité de doter cette dernière d'une structure plus proche de celle du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, lesdites mesures ont été interprétées comme incluant le remplacement de la CFPI même par une autre structure.

16. La FAFI a présenté une proposition tendant à établir un nouveau cadre de négociation des conditions d'emploi, qui a été examinée attentivement par le

CAC. L'examen actuel du fonctionnement de la CFPI offre donc l'occasion de se pencher sur les dispositions actuellement en vigueur pour la fixation des conditions d'emploi du régime commun et d'envisager des solutions radicalement nouvelles, sans préjudice de mesures de réforme et d'amélioration de la structure actuelle de la CFPI.

A. Une structure tripartite

17. La possibilité de réorganiser la CFPI suivant le modèle du Comité mixte de la Caisse des pensions, en une structure où seraient représentés de façon égale l'Assemblée générale et les autres organes délibérants, les chefs de secrétariat et le personnel, a été étudiée. Les avantages et les défauts d'une telle structure sont bien connus; elle semble en fait fonctionner, à condition que l'organe qui décide en dernier ressort (la Cinquième Commission) ait pleinement confiance en ses propres représentants. Si cette confiance fait défaut, les propositions émanant de l'organe tripartite risquent d'être tout autant révisées ou rejetées que si elles venaient d'un organe ne comptant pas de représentants des Etats Membres.

18. Rappelons qu'un élément qui a joué un rôle essentiel dans la création de la CFPI a été le fait qu'elle devait être constituée d'experts indépendants et non de représentants d'Etats Membres responsables devant leur gouvernement. Ces experts indépendants étaient censés avoir l'assurance nécessaire pour défendre leurs vues face à tous les protagonistes dans le débat sur les conditions d'emploi. Les organisations étaient fermement convaincues qu'un organe central composé d'experts serait plus efficace et plus indépendant que les comités intergouvernementaux ad hoc qui avaient précédé la CFPI. Il ne semble pas y avoir de raison de changer d'avis sur ce point. Il n'est donc pas proposé de donner suite à l'idée de remplacer la CFPI par un organe tripartite calqué sur le modèle du Comité mixte de la Caisse des pensions.

B. Une commission paritaire de négociation

19. Le CAC a également étudié de près la proposition de la FAFI tendant à instituer une commission paritaire de négociation chargée de définir les conditions d'emploi.

20. La structure proposée par la FAFI revêtirait la forme d'un "organe de négociation" "paritaire composé de représentants des employeurs et de représentants du personnel habilités à négocier en vue d'arrêter une position commune sur les points inscrits à l'ordre du jour et à adopter des recommandations communes qui seraient ensuite soumises à l'organe délibérant pour décision finale". Cet organe délibérant pourrait être composé de membres des organes délibérants de toutes les organisations participant au régime commun ou être l'organe directeur de l'une ou l'autre de ces organisations, par exemple de l'OIT. Il pourrait accepter ou rejeter les recommandations de la commission paritaire.

21. La proposition esquissée ci-dessus est perçue comme allant dans le sens des efforts à faire pour refléter dans le régime commun des Nations Unies la

pratique, en vigueur dans un certain nombre d'Etats Membres, de la définition des conditions d'emploi des fonctionnaires par voie de négociation. La structure de négociation proposée permettrait à ceux qui sont chargés de faire fonctionner le système (les administrations) et à ceux qui travaillent pour ce système (les fonctionnaires) d'être beaucoup plus étroitement associés aux décisions auxquelles les premiers doivent donner effet et qui ont une incidence directe sur les seconds.

22. Toutefois, cette proposition soulève des questions d'ordre juridique, politique et procédural. Elle représente une rupture radicale avec le dispositif actuel qui repose sur les accords conclus entre les institutions spécialisées et l'ONU dans le domaine de la coordination des questions de personnel. Dans certains cas, par exemple, ces accords font référence aux avis d'une commission de la fonction publique internationale sur les moyens d'assurer des normes de recrutement communes. Il est en outre peu probable que l'Assemblée générale soit disposée à se dessaisir de son pouvoir en faveur d'un autre organe directeur ou d'un organe délibérant composé de représentants d'organes délibérants de diverses organisations. Il n'est pas non plus évident que des représentants des organes directeurs seraient disposés à prendre part aux travaux de cet organe délibérant. Enfin, on ne voit pas clairement combien d'organisations seraient représentées au sein de la commission paritaire, comment on arrêterait les ordres du jour et ce qu'il adviendrait dans le cas où les négociations entre les parties se trouveraient dans l'impasse.

23. Plutôt que d'approfondir la réflexion sur l'une ou l'autre de ces structures, le CAC préfère donc, à ce stade, se concentrer sur la présentation d'un certain nombre d'autres formules possibles propres à améliorer le fonctionnement de la CFPI dans le cadre des dispositions statutaires actuelles.

III. LE PROCESSUS DE SELECTION DES MEMBRES DE LA COMMISSION

24. L'aspect le plus crucial du fonctionnement de la CFPI est la confiance qu'elle inspire. Il n'est possible de lui assurer cette confiance qu'en garantissant sa compétence technique et son indépendance et, dans la mesure du possible, en dépolitisant les procédures de sélection et de nomination de ses membres.

25. De toute évidence, le processus conduisant à la nomination des membres est, de plus en plus, devenu une affaire interne, où les candidatures présentées sont surtout celles d'anciens ambassadeurs ou d'autres personnes connues des membres de la Cinquième Commission. On ne peut dire qu'un effort sérieux ait été fait pour rechercher des candidats éminemment qualifiés en vue de siéger à la CFPI.

26. Selon toute probabilité, les auteurs du statut étaient convaincus que la désignation des candidats serait le fruit d'une "diplomatie discrète" entre les parties intéressées (les Etats Membres, les organisations et les organes représentant le personnel). Or, tel n'est pas le cas; dans ce processus, le pouvoir s'est déplacé complètement vers l'Assemblée générale. Dans la

pratique, la désignation des candidats est l'apanage des groupes régionaux de l'Assemblée générale et c'est seulement lorsqu'il est impossible d'arriver à un accord au sein d'un groupe régional qu'il est procédé à une élection. Pour sa part, la CFPI a fait observer que les problèmes à cet égard étaient dus au fait que les dispositions de l'article 4 du statut, qui prévoient des consultations, "n'étaient pas respectées".

27. Cela ne signifie pas que les membres choisis ne se soient pas montrés à la hauteur de leur tâche; mais, dans la mesure où leur désignation est de plus en plus politisée, on ne peut que s'interroger sur la capacité qu'ils ont de résister aux pressions politiques. La crédibilité des membres en tant qu'experts indépendants sera d'autant plus faible que les pressions politiques auront été fortes.

28. Un certain nombre de suggestions susceptibles de conduire à des améliorations ont été examinées. Parmi celles-ci, il convient de citer :

- a) l'établissement d'un profil des "qualifications" requises; b) la création d'un comité tripartite de prospection chargé d'établir des listes restreintes de candidats; c) la mise en place d'un mécanisme dissociant la procédure de nomination des membres de la Commission de celle des membres d'autres organes, strictement ONU; d) l'établissement d'une liste tripartite de candidats (dont huit seraient proposés par les Etats Membres, quatre par les chefs de secrétariat et quatre par les organes représentant le personnel); e) l'institution d'un droit de veto sur les candidatures, pouvant être exercé conjointement par deux des trois parties prenantes au processus. La question de la durée du mandat des membres de la Commission a été également examinée, afin de trouver un équilibre entre la nécessité d'assurer un renouvellement des membres et l'exigence d'une certaine continuité.

29. Avant d'examiner plus en détail ces suggestions, il convient de se demander si la procédure de désignation et de nomination peut être améliorée. Dans un contexte différent, celui de la désignation du Secrétaire général de l'ONU, Brian Urquhart et Erskine Childers ^{1/}, ont apporté une réponse qui vaut aussi pour la désignation des membres de la Commission. Urquhart et Childers écrivent :

"Une procédure différente de la procédure actuelle, qui est aléatoire, de plus en plus empreinte de chauvinisme et essentiellement politisée donnerait-elle vraiment de meilleurs résultats? Et les gouvernements, pour ne pas parler des candidats, seraient-ils disposés à accepter le genre de contrôle, les avis d'experts et l'élargissement du recrutement qui sont considérés à la fois comme normaux et indispensables dans les grandes entreprises du secteur non gouvernemental et privé? ... A notre avis, la procédure actuelle peut être améliorée, et l'évolution des conditions dans le monde où nous vivons l'exigent. Nous pensons ainsi, tout en sachant parfaitement qu'on ne saurait faire abstraction de l'aspect politique de la question, et aussi que la nature de l'Organisation des Nations Unies favorise les marchandages et les manoeuvres politiques."

30. Trois des propositions considérées, qui sont interdépendantes, sont jugées essentielles; ce sont celles qui concernent a) la nécessité de dissocier la procédure de nomination des membres de la CFPI de celle des membres d'autres organes des Nations Unies, b) la création d'un comité de prospection tripartite chargé d'établir un fichier de candidats remplissant les conditions requises pour être nommés à la CFPI, c) la définition d'un profil des qualifications ainsi exigées. Après examen, les suggestions relatives à l'établissement d'une liste tripartite de candidats et à l'institution d'un droit de veto n'ont pas été retenues. La proposition d'établir une liste tripartite a été jugée présenter une faiblesse du fait que les membres dont la candidature aurait été proposée par des groupes déterminés auraient inévitablement le statut de "représentants" et perdraient, par voie de conséquence, leur indépendance. L'institution d'un droit de veto a été rejetée au motif que cela accentuerait encore la difficulté à trouver des candidats ayant la confiance de toutes les parties.

A. Dissociation de la procédure de nomination des membres de la CFPI de celle des membres d'autres organes des Nations Unies

31. Il est proposé qu'une étude soit entreprise, avec la Cinquième Commission, pour mettre au point un mécanisme qui dissocierait la procédure de désignation des candidats et de nomination des membres de la CFPI de celle des membres d'organes strictement ONU, tels que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Ce mécanisme tiendrait compte de la nécessité d'assurer un équilibre géographique. Une possibilité intéressante serait de modifier le calendrier des nominations pour qu'il ne coïncide pas avec celui des autres élections auxquelles procède la Cinquième Commission.

32. A cette fin, le Secrétaire général formulerait, au nom du CAC, des directives qui définiraient les éléments de ce mécanisme et compléteraient les dispositions déjà arrêtées par le CAC en ce qui concerne le calendrier de la désignation des candidats. Dans un premier temps, il serait utile qu'une décision intervienne rapidement sur les régions à prendre en considération pour pourvoir les sièges sur le point de devenir vacants au sein de la Commission.

33. Un comité tripartite de prospection, composé de représentants des Etats membres, des chefs de secrétariat et des organes représentant le personnel, proposerait alors les noms de trois ou quatre candidats de la région en question pour chaque siège.

B. Le comité tripartite de prospection

34. Comme il est indiqué ci-dessus, il serait créé un comité tripartite de prospection, composé de représentants des Etats Membres (chacun des groupes régionaux étant représenté), des chefs de secrétariat et des organes représentant le personnel, qui serait chargé d'établir un fichier de candidats qualifiés pour siéger à la Commission. Les membres de ce comité auraient pour tâche de rechercher activement des candidats, qui passeraient une entrevue et

seraient sélectionnés sur la base d'un profil de qualification préalablement défini. Le comité de prospection constituerait son fichier bien avant que des sièges deviennent vacants à la CFPI.

C. Profil des qualifications requises

35. Aux termes de l'article 3 du statut, les membres de la Commission sont nommés à titre personnel; il doit s'agir de personnalités réputées pour leur compétence et ayant acquis une expérience importante à des postes de responsabilité dans le domaine de l'administration publique ou d'autres domaines connexes, en particulier l'administration du personnel. Pour développer cet article, on établirait un profil de qualification précisant les titres, l'expérience et les autres qualités requis des candidats. Il pourrait, par exemple, être exigé d'eux qu'ils possèdent une expérience étendue de l'administration publique nationale et internationale, y compris si possible en matière de gestion de personnel, ainsi qu'une certaine expérience du mode de fonctionnement du régime commun des Nations Unies. Un autre critère d'évaluation des candidats pourrait être leur approche, ou leur expérience, des relations professionnelles modernes. Il pourrait aussi être tenu compte de l'aptitude des candidats à intégrer dans leurs conceptions les tendances modernes en matière de gestion du personnel.

36. Il conviendrait de faire preuve de discernement dans l'application du profil envisagé; les candidats qui remplissent toutes les conditions voulues ne font pas nécessairement les "meilleurs" membres de la Commission, pas plus que les candidats généralistes ou n'ayant aucune expérience de la gestion du personnel ne se révèlent être les "pires". En fait, l'expérience montre que les membres les plus avisés de la Commission sont sans doute ceux dont la formation et la curiosité intellectuelle sont d'ordre plus général et qui ne sont pas entravés par leur expérience professionnelle. Il n'empêche que le moment est venu d'améliorer le processus de recherche de candidats qualifiés, et les candidatures ne seraient prises en considération que si elles répondaient aux conditions définies dans le profil.

37. Par le passé, les membres de la CFPI étaient en général des fonctionnaires nationaux en activité ou à la retraite (venant souvent du service diplomatique). Ils avaient rarement - si tant est que le cas se soit jamais présenté - une expérience spécialisée acquise dans le secteur privé. Certes, l'expérience de la fonction publique est souhaitable, mais cette convergence excessive sur un seul type d'expérience s'est avérée contreproductive. Il faudrait donc s'efforcer de trouver des candidats provenant d'autres milieux, y compris le secteur privé. On pourrait envisager, en pareil cas, de verser aux membres de la Commission n'exerçant pas leurs fonctions à temps complet des honoraires raisonnables pour leur présence aux sessions de la Commission.

38. La FAFI a déclaré qu'à son avis la Commission devrait être essentiellement composée de membres qui ne soient ni des fonctionnaires nationaux ni - dans l'idéal - des ressortissants des principaux pays donateurs. Pour la FAFI, la sélection des candidats devrait refléter l'exigence d'indépendance - indépendance perçue aussi bien que réelle.

39. Compte tenu des points développés ci-dessus, il est recommandé ce qui suit :

Recommandation 1 : Le CAC devrait entamer des discussions avec la Cinquième Commission aux fins de dissocier la nomination des membres de la CFPI de celle des membres d'autres organes des Nations Unies.

Recommandation 2 : Il faudrait créer un comité de prospection tripartite qui établirait un fichier de candidats pour les nominations à la CFPI.

Recommandation 3 : Il faudrait définir un profil de qualification des membres, en y signalant la nécessité de faire en sorte que la composition de la Commission reflète une expérience diversifiée.

D. Le mandat des membres de la Commission

40. Lorsque la Commission a réexaminé son statut en 1980, elle a estimé que la disposition de l'article 5 fixant à quatre ans le mandat des membres ne soulevait pas de difficultés, non plus que les procédures prévues dans le même article pour le renouvellement de ce mandat. Outre les arrangements actuellement en vigueur, un certain nombre d'options ont été examinées :

a) Limiter (à deux ou trois, par exemple) le nombre des mandats pouvant être accomplis par les membres de la Commission;

b) Limiter leur mandat à une seule période, non renouvelable, de sept ou huit ans;

c) Remplacer les membres qui renoncent à leur mandat avant qu'il n'arrive à expiration par des membres nommés pour la durée d'un mandat complet, et non pas seulement pour le reste du mandat de leur prédécesseur (en supposant évidemment que des procédures de sélection améliorées seraient déjà en place);

d) Laisser vacant jusqu'à la date d'expiration normale de son mandat le siège de tout membre qui donne sa démission au cours de la troisième année de ce mandat, afin que le siège puisse être pourvu pour une période pleine de quatre ans à la date réglementaire. Cela permettrait d'éviter la quasi-automaticité du renouvellement du mandat du remplaçant ou le remplacement par des personnes du même pays.

41. Quand il existe une possibilité de renouvellement du mandat, tout candidat au renouvellement est nécessairement exposé à subir des pressions. Il semble qu'il y ait en outre une "tradition de renouvellement" des membres ou, s'il ne s'agit pas du membre lui-même, que de nombreux sièges demeurent l'apanage de tel ou tel Etat Membre et soient devenus en quelque sorte "héréditaires". Même s'il est utile qu'un ressortissant du pays dont la fonction publique sert de point de comparaison siège à la Commission, la présence de telle ou telle nationalité n'a rien d'un principe sacro-saint.

42. Toutefois, l'exigence de continuité est une considération très importante; le mandat des membres ne doit pas être trop court. Certains, tout en reconnaissant qu'il pourrait être tentant de limiter les mandats à une seule période non renouvelable de sept ou huit ans, estiment qu'une telle durée sans renouvellement serait trop longue. D'autres ont une préférence pour le maintien de la durée actuelle de quatre ans, moyennant cependant une limitation du nombre des renouvellements. Tout bien pesé, il semble que les dispositions actuellement en vigueur sont satisfaisantes et devraient être maintenues.

43. Le principe du remplacement des membres en cours de mandat par des membres nommés pour un mandat complet ne manque pas non plus d'intérêt, mais cela risquerait de gravement perturber le processus de renouvellement de la Commission inhérent au système, selon lequel un nombre fixe de membres est nommé chaque année. Il n'apparaît donc pas souhaitable que les sièges des membres qui démissionnent au cours de la troisième année de leur mandat soient laissés vacants car, avec des fichiers de candidats préparés suffisamment à l'avance, il devrait être tout à fait possible de trouver des remplaçants remplissant les conditions requises.

44. A cet égard, il semble opportun de proposer que le nombre des nominations annuelles soit révisé de telle sorte qu'au cours d'une période de quatre ans, quatre sièges deviennent vacants les trois premières années, et trois sièges la dernière année. Selon les dispositions actuelles, cinq sièges deviennent vacants pendant chacune des trois premières années et il n'y a pas de nominations la quatrième année.

Recommandation 4 : Il faudrait réviser le cycle des nominations, de façon à nommer quatre membres pendant chacune des trois premières années d'une période de quatre ans, et trois membres la dernière année.

IV. LE COMITE ADMINISTRATIF DE COORDINATION, LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE ET L'ASSEMBLEE GENERALE

45. La nécessité de renforcer les relations entre la CFPI et l'Assemblée générale a déjà été soulignée dans l'introduction du présent rapport. Les relations de la CFPI avec les autres organes directeurs constituent un point également important et sensible, d'autant qu'il semble que la Cinquième Commission soit devenue le seul destinataire du rapport de la CFPI. On observe une tendance croissante de la part des organes directeurs des autres institutions à se contenter d'entériner les décisions de la Cinquième Commission. Cela a peut-être l'avantage de leur permettre de poursuivre leurs travaux techniques sans avoir à s'arrêter sur les questions de personnel, mais ne va pas sans renforcer la tendance de la Cinquième Commission à considérer ces questions essentiellement du point de vue de l'ONU, ainsi que sa méconnaissance apparente des besoins des institutions spécialisées.

46. Cette méconnaissance se retrouve chez la CFPI elle-même, dans la mesure où celle-ci se focalise de plus en plus sur l'organe dont elle reçoit instructions et réclamations et qui - ce n'est pas la moindre des considérations - nomme ses membres. On n'a pas suffisamment tenté de mettre certains membres de la CFPI en relation avec les institutions spécialisées, et en particulier avec leurs organes directeurs. Il y a là, de toute évidence, une source potentielle de conflits. Il arrive que des représentants des Etats membres au sein des organes directeurs contestent auprès de leurs collègues de la Cinquième Commission le bien-fondé des décisions prises à New York. Pour sa part, l'Assemblée générale, dans sa résolution 45/241, a engagé les Etats membres "à veiller à ce que leurs représentants aux réunions des organes directeurs des organisations qui appliquent le régime commun soient informés des positions adoptées par la Commission [de la fonction publique internationale] de l'Assemblée générale au sujet des conditions d'emploi pratiquées par le régime commun".

47. Il y a également peu de contacts au niveau individuel entre les chefs de secrétariat et la Cinquième Commission. Le Secrétaire général est souvent intervenu devant la Cinquième Commission au nom du CAC et des organisations appliquant le régime commun, avec un impact non négligeable sur ses délibérations. Cependant, la présence de représentants des institutions spécialisées serait utile pour donner davantage corps à l'idée que les décisions de la Cinquième Commission doivent refléter les préoccupations de toutes les institutions relevant du régime commun.

48. De plus en plus, les décisions de la CFPI comme de la Cinquième Commission sont déterminées par des considérations financières. Or, le statut de la CFPI est muet sur la question des incidences financières, encore que l'Assemblée générale ait parfois demandé à la CFPI de fournir un état de ces incidences. En revanche, l'article 33 de son règlement intérieur laisse entendre qu'avant d'appliquer une décision la CFPI doit s'informer de ses incidences financières auprès des organisations participantes. Le début de l'article est ainsi conçu :

"Ni la Commission ni un membre auquel une fonction a été déléguée ne formulent ou ne prennent de recommandation ou de décision de fond ... avant d'avoir demandé aux chefs de secrétariat des organisations participantes intéressées leurs vues sur les incidences administratives et financières de l'application de cette recommandation ou décision et reçu du Secrétaire exécutif un rapport à ce sujet."

Pour beaucoup de chefs de secrétariat, cette disposition signifie que la Commission doit se concentrer sur l'examen des questions au fond, en leur laissant le soin de déterminer comment les mesures prévues seront financées. A leur avis, la CFPI se préoccupe trop, aujourd'hui, de considérations financières.

49. Il y aurait donc lieu que le CAC fasse rapport à la Cinquième Commission sur les incidences financières, au nom des organisations appliquant le régime commun. Il y aurait lieu également d'institutionnaliser la participation du

CAC aux réunions informelles de la Cinquième Commission, où se prennent en fait les décisions. La présence des représentants du personnel aux consultations informelles devrait aussi être institutionnalisée.

50. Certains membres de la CFPI souscrivent à l'idée que les recommandations de la Commission soient soumises à l'Assemblée générale accompagnées des observations formulées à leur sujet par le CAC. Pour ce qui est de la suggestion tendant à ce que le CAC et les représentants du personnel participent pleinement aux consultations informelles de la Cinquième Commission sur le point de l'ordre du jour relatif à la CFPI, certains membres de cette dernière ont suggéré de procéder comme suit : si la Cinquième Commission jugeait nécessaire de modifier sur-le-champ une recommandation de la CFPI, cela devrait se faire avec la pleine participation du secrétariat de la CFPI, des organisations, et des organes représentant le personnel; autrement, la Cinquième Commission pourrait renvoyer la recommandation à la CFPI pour réexamen, mais l'on perdrait alors un an.

51. La FAFI adhère aux propositions énoncées au paragraphe 50 ci-dessus; elle préférerait toutefois que le rapport annuel de la CFPI soit présenté à l'Assemblée générale sous la forme, non pas d'une série de recommandations de la CFPI accompagnées des observations du personnel et des administrations, mais d'une série de recommandations conjointes (négociées).

52. Les considérations ci-dessus amènent à recommander ce qui suit :

Recommandation 5 : Le CAC devrait formuler, sur le rapport annuel de la CFPI, des observations qui seraient présentées à l'Assemblée générale et aux autres organes délibérants en même temps que le rapport annuel lui-même.

Recommandation 6 : Le (les) représentant(s) du CAC devrai(en)t intervenir devant la Cinquième Commission à l'occasion de l'examen du rapport de la CFPI; en complément des dispositions de l'article 33 du règlement intérieur, le (les) représentant(s) du CAC préciserai(en)t comment les mesures proposées par la CFPI seraient financées par les organisations appliquant le régime commun.

Recommandation 7 : Le (les) représentant(s) du CAC et les représentants du personnel devraient participer pleinement aux consultations informelles de la Cinquième Commission sur le rapport de la CFPI. Si la Cinquième Commission, au cours de cet examen, estimait nécessaire de modifier une recommandation de la CFPI, cette dernière et les représentants du CAC et des organes représentant le personnel devraient être invités à donner leur avis sur la modification envisagée.

Recommandation 8 : Pour favoriser la compréhension des besoins propres aux différentes organisations, il faudrait encourager la multiplication des contacts entre les membres de la Commission et toutes les organisations appliquant le régime commun; à cet effet, des membres de la Commission pourraient notamment être invités à assister à des réunions "de programme" ou autres des institutions et participer à des visites sur le terrain.

V. SIEGE DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

53. La question du changement du siège de la CFPI a fait l'objet d'un examen attentif. Il importe de rappeler que, dès le début des négociations sur le statut - en 1970 -, il avait été entendu et admis par toutes les parties que la CFPI serait basée à Genève. Le remplacement de Genève par New York est intervenu aux tous derniers stades de l'adoption du statut par la Cinquième Commission.

54. L'examen des comptes rendus de cette commission montre que ce changement a été décidé à l'issue d'un long débat qui a vu s'opposer, d'une part, ceux qui préféraient Genève parce qu'ils pensaient que la CFPI s'acquitterait mieux de ses tâches si elle avait son siège au voisinage du plus grand nombre d'organisations et, d'autre part, ceux qui étaient d'avis que la Commission s'y trouverait exposée à subir davantage de pressions et d'influences, du fait de l'importante concentration d'organisations et de personnel en Europe en général et à Genève en particulier. L'amendement tendant à modifier le siège de la Commission était toutefois motivé par des raisons plus politiques que techniques.

55. La nécessité dans laquelle se trouve la CFPI d'entretenir des liens aussi étroits que possible avec toutes les organisations appliquant le régime commun est une considération importante dans le débat sur cette question. C'est en outre l'un des objets de la présente étude. Les villes dans lesquelles les organisations ont leur siège sont au nombre de sept, dont cinq se trouvent en Europe. Le nombre des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies qui travaillent sur le continent européen est sensiblement supérieur à 18 000, contre 8 000 en Amérique du Nord (y compris - outre New York - Washington et Montréal). Plusieurs membres de la CFPI souhaiteraient que la Commission ait son siège en Europe car "les contacts avec les nombreuses organisations ... dont le siège se trouve en Europe seraient grandement facilités".

56. Des contacts étroits doivent pouvoir être maintenus entre la CFPI - ou en tout cas son président et son vice-président - et les délégations. Une considération d'ordre pratique doit aussi entrer en ligne de compte pour le choix du lieu d'établissement du secrétariat de la CFPI. La proximité des organisations qui fournissent les données et autres informations nécessaires au fonctionnement du système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) et à la fixation des taux de l'indemnité journalière de subsistance et de la prime de sujétion s'est révélée très bénéfique sur le plan opérationnel.

57. On pourrait aussi faire valoir qu'au terme d'une période où la confiance en la CFPI a paru ébranlée, le maintien dans un même lieu du centre du pouvoir de décision (la Cinquième Commission) et du pouvoir de recommandation (la CFPI) a exacerbé cette crise de confiance.

58. Compte tenu de ce qui précède, l'Assemblée générale est invitée à examiner l'opportunité de changer le siège de la CFPI.

VI. ORGANISATION ET GESTION DE LA CFPI

59. La présente section traite de plusieurs questions apparentées, dont le programme de travail de la CFPI, l'organisation du secrétariat et la nomination de son personnel, et le rôle et les fonctions des membres à temps complet de la Commission ainsi que du Secrétaire exécutif. Même si nombre des questions examinées ici sont du ressort de la Commission elle-même, il importe de souligner l'importance d'une rationalisation du fonctionnement de la Commission.

60. Les recommandations présentées ci-après, même si elles ont un lien étroit entre elles, se subdivisent en deux catégories : a) celles qui concernent une utilisation plus efficiente et plus efficace des ressources, et qui relèvent dans une large mesure de la gestion; b) celles qui concernent les grands axes du programme de travail de la CFPI, et qui peuvent être considérées comme étant davantage des questions de politique générale.

61. Qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre des catégories, il est essentiel de veiller à ce qu'un ordre de priorité soit établi pour les questions dont est saisie la CFPI. Ce problème se rapporte directement au programme de travail de la Commission. Tous s'accordent sur la nécessité d'améliorer ce programme de travail. Certains membres de la CFPI ont estimé que cette question se situait "au coeur du débat" relatif au fonctionnement de la Commission.

62. Sur le plan de la gestion, on s'est inquiété à maintes reprises de ce que le programme de travail de la Commission n'ait pas été davantage rationalisé et allégé. Les problèmes liés à des ordres du jour trop chargés - qui sont souvent eux aussi la conséquence de demandes émanant de l'Assemblée générale - se sont trouvés aggravés par des retards dans la production de la documentation. La situation a plutôt empiré ces dernières années, même s'il faut reconnaître qu'en 1988 et 1989 une bonne part de la pression provenait du surcroît de travail occasionné par l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

63. L'un des principaux problèmes à cet égard semble être le désir - certes louable - de traiter le plus grand nombre possible de questions. Il s'ensuit que :

a) La CFPI met de plus en plus à contribution le secrétariat et les membres à plein temps de la Commission;

b) Le temps alloué à des questions dont l'importance est capitale n'est pas suffisant pour permettre leur examen approfondi ni le dialogue requis entre les membres de la Commission et les représentants des organisations et du personnel;

c) Certaines questions considérées comme prioritaires par les auteurs du statut (telles que le recrutement et l'organisation des carrières) ne sont pas examinées, ou du moins ne le sont pas avec l'attention voulue.

64. Il ressort de l'examen en cours que, du point de vue de la politique générale aussi, il est indispensable de fixer des priorités. De divers côtés, en effet, on a reproché à la CFPI de s'être trop attachée à régler toutes les questions ressortissant au régime commun. Ce faisant, elle a négligé d'étudier en profondeur des aspects plus larges de la gestion du personnel, tels que le recrutement et l'organisation des carrières. C'est là un phénomène troublant puisque l'une des raisons qui avait présidé à la création de la Commission était le désir de disposer d'un organe qui ait le temps de procéder à une étude technique exhaustive de tous les facteurs intervenant dans les questions à l'examen.

65. D'aucuns ajouteraient que tout cela a abouti à l'adoption par la CFPI de recommandations ou de décisions qui pèchent par un excès de conservatisme et qui ne prennent pas suffisamment en considération les difficultés auxquelles se heurtent différentes organisations. Dans sa résolution 45/241, l'Assemblée générale elle-même a prié la Commission de "reprendre activement l'examen" des questions de fond visées aux articles 13 et 14 de son statut (concernant le classement des emplois et la politique du personnel).

66. Un certain nombre d'améliorations ont été proposées dans le cadre général de la mise en place d'un système de priorités à long et à moyen terme. Ces améliorations sont exposées ci-après.

67. Afin de renforcer le rôle de la Commission dans le domaine de la gestion du personnel, il faudrait modifier l'orientation de son programme de travail de façon à ménager l'équilibre voulu entre les questions relatives aux traitements et indemnités et celles ayant trait à la gestion du personnel, au recrutement, à l'organisation des carrières, etc.

68. La Commission devrait être invitée à analyser et étudier, dans le cadre de son programme de travail, l'évolution des relations professionnelles dans les fonctions publiques nationales et à formuler des avis sur la possibilité d'appliquer à la fonction publique internationale les changements enregistrés.

69. Pour accroître l'efficacité de la Commission, un comité d'organisation des travaux ou un bureau, de taille restreinte, devrait être créé sur une base tripartite (membres de la Commission et de son secrétariat, représentants des organisations et des fonctionnaires) afin de décider des questions dont l'étude devrait être poursuivie et d'arrêter un calendrier pour leur examen selon un cycle de planification biennal. L'un des critères sur lesquels on se

fonderait pour décider des questions prioritaires serait leur incidence sur le régime commun. Le comité d'organisation des travaux veillerait également à ce que les documents de fond ou les avant-projets d'études soient disponibles, dans les langues voulues, bien avant la date prévue pour leur examen par la Commission ou les groupes de travail tripartites.

70. La mesure recommandée ci-dessus sous-entend que toutes les demandes d'étude d'une question, qu'elles émanent du secrétariat de la Commission, des organisations, du personnel ou de l'Assemblée générale, devraient être soumises à un examen préalable. Si la demande est jugée déraisonnable sur le fond ou quant au délai prévu, il faudrait en informer la partie qui l'a formulée - fût-elle l'Assemblée générale - et revoir la question à une date ultérieure.

71. La CFPI devrait étudier comment utiliser au mieux le temps consacré aux sessions officielles et celui consacré aux groupes de travail tripartites. Dans cette optique, on pourrait subdiviser les questions selon leurs aspects, aspects techniques et aspects de politique générale. Les aspects techniques pourraient être examinés au sein de groupes restreints (composés de membres de la Commission et de représentants des organisations et du personnel) qui se réuniraient simultanément pour traiter de différentes questions au cours de la première semaine de chacune des deux sessions annuelles de la Commission, de façon à élaborer des recommandations à l'intention de l'ensemble de la Commission. Une autre solution consisterait à limiter les travaux de la première session aux réunions des groupes de travail techniques, sans convoquer l'ensemble de la Commission; les rapports des groupes de travail seraient ensuite examinés par la Commission plénière lors de sa seconde session. L'examen des questions en petit comité permettrait en outre aux participants de mieux appréhender certaines des questions extrêmement complexes dont la Commission doit s'occuper. Dans ce cadre, des "dossiers" sur tel ou tel sujet pourraient être assignés aux membres de la Commission, en fonction de leur spécialisation. L'objectif de ce type de mesure serait d'arriver à une efficacité optimale. On pourrait aussi envisager d'organiser, en liaison avec les sessions de la Commission, des ateliers ou colloques (ouverts à un plus large public) auxquels participeraient des spécialistes de domaines tels que la gestion des ressources humaines ou l'administration publique internationale.

72. La CFPI a un sous-comité permanent, le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA). Presque toutes les remarques formulées plus haut - qu'elles concernent la nomination des membres sur la base de critères de qualification déterminés, la rationalisation du programme de travail, etc. - pourraient également s'appliquer au CCPQA; aussi faudrait-il inviter la CFPI à revoir le mandat de ce comité. Au cours des dernières années, on s'est montré préoccupé de la tendance à renvoyer au CCPQA des questions de politique générale qui auraient dû être traitées par la CFPI elle-même. Il faudrait donc tenir compte de cette préoccupation lors de l'examen du mandat et du programme de travail du CCPQA, de façon à ce que soient confiées au Comité des questions qui sont de son ressort et pour lesquelles il dispose des compétences requises. On pourrait aussi envisager d'autres moyens d'obtenir

les services spécialisés pour lesquels le CCPQA a été créé, notamment confier à un sous-comité technique ou à un consultant le soin de s'occuper de ces questions et d'autres aspects techniques, comme les méthodes à appliquer pour les enquêtes sur les salaires, par exemple.

73. Certains membres de la CFPI sont favorables à la mise au point d'un programme de travail à long et à moyen terme et appuient les efforts visant à limiter l'ordre du jour de chacune des sessions à cinq ou six grandes questions. Quelques-uns sont également favorables à une plus large délégation de pouvoirs. En revanche, certains membres sont opposés à ce qu'on leur assigne des "dossiers" sur tel ou tel sujet et à ce que l'on subdivise les questions selon leurs aspects techniques et leurs aspects de politique générale. Quant à la possibilité de se réunir en groupes restreints, les membres de la Commission sont très hésitants.

74. Compte tenu des considérations qui précèdent, il est recommandé ce qui suit :

Recommandation 9 : L'Assemblée générale est invitée à approuver les recommandations concernant l'équilibre à respecter dans le programme de travail de la Commission, la création d'un comité d'organisation des travaux, la répartition des travaux entre les sessions, le mandat du CCPQA et la nécessité de fixer des priorités à long terme et à moyen terme (énoncées dans les paragraphes 66 à 73 du rapport). Ces recommandations devraient être présentées à la CFPI pour qu'elle leur donne la suite appropriée.

75. On suppose que les dispositions récemment arrêtées en ce qui concerne a) la création de groupes de travail tripartites sur des questions déterminées, b) l'examen, vers la fin de chaque session de la Commission, de l'ordre du jour de la session suivante, et c) les arrangements destinés à améliorer la communication entre le Président et les membres de la Commission, notamment les réunions de prise de contact avant les sessions, continueront de faire partie des méthodes de travail de la Commission et n'ont donc pas besoin d'être l'objet de recommandations distinctes.

A. La nomination des fonctionnaires de rang supérieur

76. Dans la mesure où ils délèguent certains de leurs pouvoirs à la CFPI et participent aux dépenses de la Commission, les chefs de secrétariat sont directement intéressés par la façon dont la CFPI choisit son personnel. Pour tenir compte de cet intérêt, il a été convenu, conformément à l'article 20 du statut, que le CAC serait consulté sur la nomination des fonctionnaires de rang supérieur. Afin que toutes les organisations aient les mêmes possibilités de proposer des candidats et d'évaluer leurs qualifications, il a été convenu en outre que la nomination de tous les fonctionnaires de la Commission serait soumise à des procédures de sélection appropriées. Dans la pratique, les arrangements prévus en matière de consultations n'ont pas aussi bien fonctionné qu'on l'espérait et leur application a pris un caractère quelque peu mécanique.

77. De surcroît, à l'époque qui a suivi sa création, la majorité des fonctionnaires de rang supérieur de la Commission étaient des fonctionnaires détachés de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées; or, pour diverses raisons, le nombre de candidatures à des postes vacants à la CFPI émanant de fonctionnaires qui relèvent du régime commun, et notamment de fonctionnaires en poste en Europe, ne cesse de décroître.

78. Certains membres de la Commission, pour leur part, ont insisté sur l'importance de faire en sorte que le secrétariat conserve son indépendance et demeure à l'abri de toutes les influences et pressions extérieures. D'aucuns estiment que, dans l'idéal, le secrétariat ne devrait être rattaché à aucune organisation et devrait avoir des conditions d'emploi qui lui soient propres. De l'avis de certains membres de la Commission, il faudrait réaliser dans la composition du personnel du secrétariat un équilibre entre les fonctionnaires détachés d'organisations participant au régime commun et les candidats recrutés à l'extérieur, pour pouvoir bénéficier d'avis objectifs et d'un apport d'idées neuves.

79. Afin de renforcer les procédures de consultation pour les nominations au secrétariat de la CFPI, de permettre le recrutement le plus large possible de candidats provenant d'organisations appliquant le régime commun aussi bien que de candidats extérieurs au système, et d'accroître les détachements de fonctionnaires de l'ONU et des institutions spécialisées, il est recommandé ce qui suit :

Recommandation 10 : Il faudrait constituer un petit groupe de "prospection et de recrutement" tripartite, qui serait chargé de constituer un fichier de candidats potentiels aux postes du secrétariat de la CFPI, choisis tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des organisations appliquant le régime commun.

B. Echanges de personnel entre le secrétariat de la CFPI et les organisations appliquant le régime commun

80. Comme il a été indiqué ci-dessus, à la fin des années 70, le secrétariat de la Commission se composait essentiellement de personnel détaché de l'ONU et des institutions spécialisées. Pour le secrétariat, avoir à son service des personnes qui ont la connaissance et l'expérience de différentes organisations du système présente un certain nombre d'avantages. Mais il est également utile de recruter du personnel ayant à offrir une expérience acquise à l'extérieur du système. Dans les deux cas, il est bon d'assurer un échange permanent de données d'expérience entre les différents secrétariats. A cet égard, il est recommandé ce qui suit :

Recommandation 11 : Les membres du secrétariat de la CFPI devraient être encouragés à se rendre plus souvent dans les institutions spécialisées. Les détachements de personnel du secrétariat de la CFPI auprès des organisations, sur demande de ces dernières,

devraient être développés. De même, le détachement de personnel des organisations auprès de la CFPI, pour des périodes de courte ou de longue durée, devrait être encouragé.

81. Même si un personnel de très haute qualité peut largement contribuer à maintenir l'excellente technique du secrétariat, il n'en est pas moins nécessaire, comme dans toute bureaucratie de ce type, d'examiner attentivement la structure elle-même et son adéquation aux exigences du monde moderne. A cette fin, il est recommandé ce qui suit :

Recommandation 12 : L'organisation du secrétariat devrait être réexaminée à la lumière des nouvelles orientations de programme et du progrès technologique. A cette occasion, on examinera avec toute l'attention voulue la possibilité de recourir davantage à des sources extérieures, telles que firmes de consultants, départements d'université ou experts des Etats Membres.

C. Rôle et fonctions des membres à temps complet de la Commission

82. En 1980, un groupe de travail de la CFPI a étudié la possibilité que la Commission élise elle-même son président et son vice-président; le groupe a également examiné la possibilité de modifier le statut pour prévoir l'élection d'un commissaire exécutif permanent et d'un commissaire exécutif adjoint, également permanent, qui assumeraient les fonctions dévolues au Président et au Vice-Président, et de prévoir en même temps l'élection, à chaque session de la Commission, d'un président et d'un vice-président auxquels incomberait la présidence de la session. La Commission a finalement décidé qu'il n'était pas nécessaire de modifier le statut.

83. La question de la nomination à temps complet du Président et du Vice-Président a également été discutée au sein de la Cinquième Commission, et l'on a envisagé une formule de roulement qui consisterait à élire chaque année le Président - lequel n'exercerait pas ses fonctions à temps complet - parmi les membres de la Commission, le Président sortant pouvant être réélu.

84. Certains ont également exprimé le souci que l'on définisse de façon plus précise les rôles respectifs du Président et du Vice-Président et que l'on détermine clairement la répartition des tâches entre les deux fonctions.

85. Certains membres de la CFPI étaient d'avis que, dans l'intérêt de la continuité et du suivi, il fallait que le Président exerce ses fonctions à temps complet; l'introduction d'un système de roulement ne leur semblait pas souhaitable. Certains persistaient à penser que la Commission devrait être consultée au sujet de la nomination du Président et du Vice-Président.

86. On a indiqué au CAC en 1988 qu'étant donné la nature des fonctions du Président, il ne serait pas facile d'instituer un roulement. Cela impliquait aussi une préférence pour le maintien d'une présidence à temps complet. Le seul intérêt que semblait présenter l'élection d'un commissaire exécutif permanent et d'un commissaire exécutif adjoint était de permettre à un autre membre de la Commission de présider les sessions de la Commission, ce pour quoi il suffirait sans doute de réviser l'article 25 du règlement intérieur. On ne voyait guère l'avantage qu'il y aurait à modifier la durée du mandat du Président et du Vice-Président par rapport à celui des autres membres, sauf s'ils devaient être élus pour un an parmi les membres, selon un système de roulement.

87. Il n'en reste pas moins que la façon dont le statut a été appliqué semble avoir quelque peu obscurci la ligne de partage entre les responsabilités du Président et celles du Secrétaire exécutif. Aux termes de l'article 8 du statut, le Président dirige les travaux de la Commission de son personnel. Cette disposition explique en partie pourquoi il est nécessaire que le Président exerce ses fonctions à temps complet. Elle traduit également le principe selon lequel la responsabilité du travail de fond de la Commission incombe à la Commission elle-même, à l'exclusion de toute autre partie. Cependant, la difficulté de délimiter avec précision, selon les articles 8 et 20 du statut, le rôle du Président par rapport à celui du Secrétaire exécutif a suscité quelque préoccupation au sein de la Cinquième Commission et dans d'autres instances.

88. Il est nécessaire d'établir une distinction claire entre les fonctions de direction et les fonctions d'administration du Président et du Secrétaire exécutif. Le Président n'est pas membre du secrétariat : c'est en tant que membre de la Commission qu'il est investi de ses fonctions de président. Le Président ne doit pas être perçu comme un représentant, et encore moins comme le plus haut fonctionnaire du secrétariat : cette dernière qualité est dévolue - non sans une certaine ambiguïté si l'on se réfère à l'article 8 du statut - au Secrétaire exécutif en vertu de l'article 13 du règlement intérieur. C'est au Secrétaire exécutif qu'appartient la responsabilité de la supervision du secrétariat. Le Président doit pouvoir réagir de façon positive ou négative aux propositions émanant du secrétariat au même titre que tout autre membre de la Commission.

89. Une clarification des articles 8 et 20 du statut et de l'article 13 du règlement intérieur apparaît nécessaire pour mieux définir les rôles respectifs du Président, du Vice-Président et du Secrétaire exécutif, eu égard au fait que ce dernier est le plus haut fonctionnaire du secrétariat, et pour ce qui est de l'établissement de la documentation.

Recommandation 13 : La CFPI devrait être invitée à clarifier les rôles respectifs du Président, du Vice-Président et du Secrétaire exécutif au regard des articles 8 et 20 du statut et de l'article 13 du règlement intérieur.

Note

1/ A World in Need of Leadership: Tomorrow's United Nations,
Brian Urquhart et Erskine Childers, Dag Hammarskjöld Foundation, Uppsala,
Sweden, 1990.
