

visions de dépenses que lorsqu'elle en aura terminé avec toutes les prévisions de dépenses supplémentaires : il lui reste encore à examiner celles qui concernent la Commission des Nations Unies pour l'Indonésie, la Commission des Nations

Unies pour la Palestine; la question des réfugiés de Palestine et, enfin, les prévisions de recettes diverses.

La séance est levée à 16 h. 10.

DEUX CENT VINGT-SEPTIEME SEANCE

Tenue à Lake Success, New-York, le mardi 22 novembre 1949, à 10 h. 45.

Président: M. KYROU (Grèce).

Renvoi de certaines questions au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

1. Le PRÉSIDENT propose de renvoyer les documents suivants au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires pour examen et rapport à la Commission: le document A/C.5/358, lettre du Président de l'Assemblée au Président de la Cinquième Commission communiquant le projet de résolution adopté par la Quatrième Commission et concernant la publication des renseignements relatifs aux territoires autonomes; le document A/C.5/359, lettre du Président de l'Assemblée générale au Président de la Cinquième Commission concernant la résolution adoptée par la Troisième Commission et relative aux réfugiés et aux apatrides; le document A/C.5/357, note du Secrétaire général sur la même question; le document A/C.5/356, rapport du Secrétaire général sur les prévisions de dépenses relatives à la Commission des Nations Unies pour l'Indonésie pour l'exercice financier 1950; le document A/C.5/353, prévisions de dépenses supplémentaires pour l'exercice financier 1949, et le document A/C.5/355, relatif aux incidences financières de la création d'un tribunal administratif.

Il en est ainsi décidé.

Prévisions de dépenses pour l'exercice financier 1950 (première lecture: suite)

RAPPORT DU COMITÉ D'EXPERTS EN MATIÈRE DE TRAITEMENTS ET SALAIRES, INDEMNITÉS ET CONGÉS

2. Le PRÉSIDENT invite M. Flemming, Président du Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés, à prendre place à la table de la Commission.

3. M. PRICE (Secrétaire général adjoint chargé du Département des services administratifs et financiers) rappelle dans quelles conditions le rapport du Comité d'experts a été élaboré. Au cours de la troisième session, le Comité consultatif, se rendant compte que le régime des traitements actuellement en vigueur faisait l'objet de nombreuses critiques, a proposé qu'un Comité de trois experts fasse une étude d'ensemble sur la question des traitements et salaires, indemnités et congés¹. Une telle proposition répondait au désir du Secrétaire général, lui aussi parfaitement conscient des critiques, souvent justifiées, que provo-

quait le régime actuel. Le Secrétaire général a tenu compte en particulier des observations faites par le représentant de la Belgique, qui est parfaitement au courant du fonctionnement du Secrétariat en raison des fonctions qu'il assume en tant que Président de la Commission de recours².

4. C'est ainsi que trois experts ont été choisis par le Secrétaire général. Avant même leur venue à Lake Success, ils ont reçu une abondante documentation qui leur a permis de se familiariser avec les problèmes qu'ils allaient aborder. Ce Comité d'experts est ensuite entré en consultation avec le Secrétariat, le Comité du personnel et les secrétariats des institutions spécialisées. Il a tiré des conclusions de l'étude à laquelle il avait procédé; ces conclusions ont été soumises au Secrétariat de l'Organisation ainsi qu'à ceux des institutions spécialisées et au Comité du personnel. Après une nouvelle session, le Comité d'experts a mis la dernière main à son rapport qui a été publié le 31 octobre 1949.

5. Il est sans doute difficile d'approuver toutes les propositions présentées dans ce rapport. Le Secrétaire général lui-même, tout en approuvant l'essentiel du rapport, ne souscrit pas à certaines d'entre elles.

6. Les trois éléments essentiels de ce rapport résident dans la simplification du système de classification, les mesures de sécurité sociale qu'il préconise, et enfin, les économies que l'adoption du nouveau plan permettrait d'effectuer.

7. Le Secrétaire général espère que, dans la mesure où une décision de l'Assemblée générale est nécessaire, elle sera prise dès la présente session. Il convient de souligner à cet égard que les institutions spécialisées se trouvent encore, comme le Secrétariat de l'Organisation, dans une période de formation. Le Secrétariat de l'Organisation s'est efforcé d'assurer une certaine uniformité entre les secrétariats des différentes institutions spécialisées. Il serait plus difficile d'assurer au mieux cette uniformité si la décision de l'Assemblée générale était remise à la prochaine session. M. Price rappelle que les responsabilités du Secrétaire général sont très lourdes et que sa tâche, qui consiste à faire travailler en harmonie des fonctionnaires provenant de cinquante-neuf pays différents, est fort complexe. C'est pourquoi le Secrétaire général demande à la Cinquième Commission et à l'Assemblée générale de l'aider dans cette tâche.

8. M. FLEMMING (Président du Comité d'experts en matière de traitements et salaires, indemnités et congés) déclare qu'en procédant à l'étude qui

¹ Voir les Documents officiels de la troisième session de l'Assemblée générale, supplément n° 7 A, paragraphe 24.

² Ibid., première partie, Cinquième Commission, 159ème séance.

lui a été confiée, le Comité d'experts s'est rendu pleinement compte de l'importance de la tâche accomplie par le Secrétariat de l'Organisation et les secrétariats des institutions spécialisées. Le Comité a été beaucoup aidé dans ses travaux par son propre secrétariat et particulièrement par le Secrétaire de la Cinquième Commission.

9. M. Flemming désire exposer certaines caractéristiques du rapport du Comité d'experts dont ne fait pas état le projet de résolution présenté par le Secrétaire général.

10. Les propositions faites par le Comité au sujet d'un nouveau système de classification des postes sont contenues au paragraphe 45 de son rapport pour le personnel recruté internationalement et aux paragraphes 60 et 61 pour le personnel recruté localement. Le Comité a pris connaissance de l'opinion de nombreux fonctionnaires sur le système actuel. Personne ne s'en est déclaré satisfait. Ce point de vue a d'ailleurs été partagé dans le passé par les membres du Comité consultatif et ceux de la Cinquième Commission. Tenant compte de ce fait, le Comité a estimé qu'il convenait de ne pas conserver le système actuel, même en modifiant certaines de ces dispositions, mais d'envisager l'établissement d'un système entièrement nouveau.

11. Le nouveau système prévoit un regroupement des postes et la diminution des nombres des classes. Le barème des traitements pour chaque classe permettra au personnel de compter sur des augmentations régulières de traitement sans attendre qu'une vacance se produise dans un poste plus élevé ou que l'on procède à une reclassification du poste de l'intéressé.

12. C'est le manque de flexibilité qui a rendu difficile de considérer comme vraiment responsable les personnes qui dirigent les différents services: d'après le nouveau système, la responsabilité de ces personnes est précisée, les mesures intéressant le personnel sont simplifiées, elles exigent moins de temps et un nombre inférieur de fonctionnaires.

13. Les observations présentées par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, les secrétariats des institutions spécialisées et le Comité du personnel montrent que les principes énoncés dans le rapport recueillent, en fait, l'approbation générale. Le nouveau système doit être mis en vigueur de telle façon que personne ne recevra un salaire inférieur au total du salaire actuel et de l'indemnité de vie chère.

14. On a manifesté un certain scepticisme sur la façon dont le nouveau plan sera appliqué. En fait, quel que soit le plan que l'on adoptera, on pourra toujours être sceptique sur la façon dont ce plan sera appliqué. M. Flemming souligne qu'à la suite des rapports étroits qu'il a eus avec des membres haut placés du Secrétariat, il est venu à la conclusion que ces derniers appliqueront le nouveau plan en toute justice et en toute équité. Il est nécessaire que ce plan soit mis en vigueur le plus rapidement possible, car il faut éviter que le personnel reste dans l'incertitude pendant une longue période.

15. Au sujet des allocations pour enfants à charge et indemnités pour frais d'études, M. Flemming fait observer que le rapport du Comité d'experts ne propose pas de modifications importantes.

Ses recommandations ont pour objet d'assurer une meilleure administration en ce domaine.

16. Passant à la question de l'indemnité d'expatriation, M. Flemming souligne que le Comité a reconnu les inconvénients que présente pour un fonctionnaire une expatriation prolongée. Les contacts qu'il pouvait avoir dans son pays se relâchent peu à peu et parfois disparaissent entièrement; il est difficile bien souvent de les renouer rapidement. C'est pourquoi le Comité a proposé l'établissement d'une indemnité de rapatriement qui permettra aux fonctionnaires retournant dans leur pays de faire face aux dépenses parfois importantes qui leur incombent.

17. La question du plafond des salaires est abordée au paragraphe 33 du rapport du Comité. Le Comité d'experts a estimé utile de proposer une élévation de ce plafond car il a tenu compte de l'importance des responsabilités des hauts fonctionnaires du Secrétariat. Il a constaté que dans les conditions actuelles les considérations financières pouvaient constituer un obstacle au recrutement de personnalités de tout premier plan. C'est pourquoi il a présenté cette proposition qui donne d'ailleurs à l'ensemble du personnel plus de chances de faire sa carrière au Secrétariat.

18. En proposant de n'accorder le congé dans les foyers que tous les trois ans, le Comité a envisagé les économies qu'une telle mesure pourrait entraîner et il a prévu que le Secrétaire général pourrait fort bien accorder des congés spéciaux dans le cas où il l'estimerait nécessaire.

19. En élaborant son rapport, le Comité d'experts a tenu compte de la nécessité pour le Secrétariat d'atteindre les objectifs qui ont été fixés à l'Organisation. Ce rapport énonce de sains principes d'administration et son adoption permettra à un personnel international de premier plan de faire sa carrière au Secrétariat.

20. Le PRÉSIDENT ouvre la discussion et rappelle qu'elle doit porter sur le rapport du Secrétaire général (A/C.5/331/Add.1) plutôt que sur le rapport du Comité d'experts (A/C.5/331).

21. M. LEBEAU (Belgique) déclare que la Commission, avant d'examiner une question qu'il estime essentielle, doit se poser et résoudre deux questions préalables.

22. Premièrement, quelles sont les décisions que la Commission est en fait appelée à prendre. Sur quels points, de l'avis du Secrétaire général et étant donné le cadre de son mandat, doit-elle se prononcer?

23. Deuxièmement, au point où sont parvenus les travaux de l'Assemblée générale, la Commission est-elle en mesure de se prononcer en toute connaissance de cause sur l'importante question qui lui est soumise?

24. La Commission a devant elle le rapport du Comité d'experts: ce rapport est parfaitement clair. Il envisage de façon très légitime des dizaines, voire des centaines de questions sur lesquelles il formule toute une série de recommandations. Par contre, le rapport du Secrétaire général, en particulier ses huit premiers paragraphes, et le projet de résolution qui y est adjoint, ne sont pas clairs. Il semble, de plus, qu'il y ait des contradictions fondamentales dans le projet de résolution: il semble supposer que la Cinquième Commission a examiné l'ensemble des recomman-

dations du Comité d'experts, bien qu'il ne porte pourtant que sur des points accessoires et d'intérêts secondaire. Le représentant de la Belgique estime qu'il faut supprimer cette équivoque fondamentale. Il pense que c'est à l'Assemblée générale qu'il appartient de fixer l'échelle des traitements, les indemnités, les conditions d'emploi, de congé, etc.

25. Le projet de résolution soumis par le Secrétaire général devrait donc préciser que l'Assemblée générale, après avoir examiné le rapport du Secrétaire général, décide que le barème des traitements des membres du Secrétariat des Nations Unies sera le suivant : . . . ; viendraient ensuite les tableaux figurant dans le rapport du Comité d'experts ou tout autre tableau adopté par la Commission. Selon un autre paragraphe du projet de résolution, l'Assemblée déciderait que les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies recevraient telles et telles indemnités et jouiraient de tel ou tel avantage en ce qui concerne les congés. Enfin l'Assemblée générale adopterait le texte du nouveau statut du personnel codifiant ces principes.

26. La Commission ne peut pas adopter sous sa forme actuelle le projet de résolution soumis par le Secrétaire général.

27. La procédure employée lors de la première partie de la première session de l'Assemblée générale a été différente à cause de l'urgence de la question et parce que l'Assemblée générale avait donné au Secrétaire général des pouvoirs généraux et provisoires. L'Assemblée est maintenant saisie d'un document essentiel pour la mise au point d'un statut définitif du personnel : c'est à l'Assemblée générale qu'il appartient de fixer les principes essentiels de ce statut par des résolutions.

28. M. Lebeau rappelle les précédents établis par d'autres organisations internationales comme la Société des Nations et le Bureau international du travail où le barème des traitements et des indemnités accordées au personnel était fixé, pour la première par l'Assemblée et, pour le second, par la Conférence internationale du Travail. Il faut, de la même façon, faire preuve de logique administrative.

29. En ce qui concerne la deuxième question, celle de savoir si la Commission est en mesure de se prononcer, M. Lebeau se demande s'il reste à la Commission le temps matériel d'examiner en détail toutes les recommandations du Comité d'experts. Il manque d'ailleurs un élément de procédure : l'examen préalable du rapport du Comité d'experts par le Comité consultatif. Il convient donc, avant toute discussion sur le fond, de déterminer quelles sont les décisions que la Commission doit prendre et si la Commission a le temps matériel de les prendre, à supposer qu'elle ait en sa possession un rapport du Comité consultatif.

30. Le représentant de la Belgique tient à préciser qu'il ne veut pas faire obstacle à la discussion : à son avis, le rapport du Comité d'experts contient des recommandations excellentes ; c'est un document fondamental qui a été rédigé après plusieurs mois d'étude par des experts et dont la Commission ne peut par conséquent faire une étude approfondie en quelques jours.

31. Le représentant de la Belgique s'abstiendra à ce stade de faire aucune proposition précise

quant à la procédure. Il peut concevoir en effet que, même au cas où, en réglant les questions préalables, la Commission déciderait de ne pas prendre de décision sur le fond dès sa présente session, le Comité consultatif et le Secrétaire général souhaitent néanmoins connaître les premières réactions des délégations à l'égard des solutions recommandées dans le rapport du Comité d'experts.

32. Sir William MATTHEWS (Royaume-Uni) rappelle que sa délégation a toujours pensé que, après l'expérience d'un premier essai de régime de traitements et d'indemnités, il serait nécessaire de reviser radicalement ce régime en profitant de l'expérience acquise. Il s'est par conséquent félicité de l'initiative qu'a prise le Comité consultatif lorsqu'il a proposé que l'on désigne un Comité d'experts chargé de reviser l'ensemble du régime. Le représentant du Royaume-Uni remercie les membres du Comité, et toutes les personnes qui se sont associées aux travaux complexes et difficiles de cet organe, d'avoir établi un rapport bien conçu et équilibré.

33. La délégation du Royaume-Uni note avec satisfaction les propositions du Comité d'experts tendant à simplifier le système de classification. Ces propositions introduiront une plus grande souplesse dans le fonctionnement du Secrétariat et élimineront la plupart des objections que soulève l'application du système actuel de dix-neuf classes, dont l'inconvénient a été en particulier d'imposer une tâche excessivement lourde au personnel administratif du Bureau du personnel. Le système simplifié de classification attirera plus de candidats du fait qu'il fournit de meilleures chances d'accès au sommet de chacune des nouvelles catégories que le système actuel. D'après lequel les membres du Secrétariat sont étroitement maintenus dans l'une des nombreuses classes.

34. Sir William Matthews se réserve le droit de revenir ultérieurement sur les détails du plan ; il se déclare satisfait de constater que les recommandations du Comité d'experts visent à donner au personnel du Secrétariat un sentiment plus réel de sécurité. Le Comité d'experts exprime en même temps l'espoir que l'on prendra toutes les mesures possibles pour appliquer le nouveau plan dans un esprit de justice scrupuleuse. De plus, l'application du nouveau plan rendra possibles des économies administratives qui sont non seulement désirables mais nécessaires.

35. La délégation du Royaume-Uni prend note du fait que, même en faisant abstraction des modifications envisagées pour le régime des congés dans les foyers, le nouveau plan entraînerait une économie de 300.000 dollars en 1950, 800.000 dollars en 1953 et 1.250.000 dollars en 1956 (A/C.5/331/Add.1, paragraphe 5).

36. Le représentant du Royaume-Uni considère qu'il est possible d'appliquer à bref délai les recommandations essentielles du Comité d'experts, les recommandations moins importantes étant renvoyées au Comité consultatif pour qu'il les examine en 1950. Il serait facile d'amender dans un tel sens le projet de résolution présenté par le Secrétaire général.

37. Il convient aussi de considérer que si la Commission élève le plafond des traitements, il n'y a aucune raison pour qu'elle ne décide pas de compenser les dépenses qui en résulteront par une

modification des conditions dans lesquelles les congés dans les foyers sont accordés.

38. L'application des recommandations du Comité d'experts que la Commission approuvera aura des répercussions sur le barème des traitements et des indemnités au sein des institutions spécialisées. Etant donné que la plupart de ces institutions ont leur siège dans des pays autres que les Etats-Unis d'Amérique et où le prix de la vie est moins élevé, la délégation du Royaume-Uni espère que les institutions spécialisées feront preuve d'une grande prudence dans le sort qu'elles réserveront aux recommandations du Comité d'experts qui ont trait au personnel de l'Organisation des Nations Unies.

39. En conclusion, le représentant du Royaume-Uni déclare que, dans leur ensemble, les principes généraux établis par le Comité d'experts sont acceptables pour sa délégation. La Commission traitera ultérieurement de la question particulière du nouveau plafond des traitements et de la pratique actuelle en matière de congés. En attendant, il désire rappeler aux Membres de la Commission qu'il ne faudrait pas, en cherchant la perfection dans les détails, perdre de vue les avantages généraux, pour le personnel comme pour l'administration, qui découleront d'une mise en vigueur du nouveau plan à une date rapprochée.

40. M. TARN (Pologne) fait observer que, dans son rapport, le Secrétaire général ne demande pas à la Commission de se prononcer sur le rapport du Comité d'experts mais sur le projet de résolution présenté par le Secrétaire général. Ce projet de résolution contient certaines dispositions prévues dans le rapport du Comité d'experts. Quant aux autres dispositions, le Secrétaire général ne les a transmises aux membres de la Cinquième Commission qu' "à titre d'information" (A/C.5/331/Add.1, paragraphe 1). Sans doute le Secrétaire général est-il le chef responsable du Secrétariat, mais le représentant de la Pologne n'admet pas que les dispositions intéressant le personnel soient modifiées au cours de la présente session.

41. M. Tarn regrette avec le Comité du personnel (A/C.5/331/Add.1, appendice II, paragraphe 29), que les traitements des hauts fonctionnaires soient relevés au détriment des titulaires des postes les moins élevés. Il eût été préférable, si l'on avait estimé insuffisants les traitements de ces hauts fonctionnaires, de soumettre le problème à la Cinquième Commission avec plus de franchise et de demander les crédits supplémentaires nécessaires. Il serait utile que le Comité consultatif se prononce sur ce problème.

42. Lorsque le Comité d'experts déclare que les salaires des classes les moins élevées sont de 3 à 10 pour 100 supérieurs aux salaires locaux, il ne semble pas avoir beaucoup de renseignements sur les conditions de vie dans la région de New-York. Il ne tient pas compte non plus du fait que l'on demande à une secrétaire travaillant au Secrétariat de savoir le français et l'anglais, d'avoir des connaissances plus étendues que la moyenne et une idée de la situation internationale. En outre, si l'on prend le cas des sténo-dactylographes françaises, on constate que la plupart ont été recrutées en France, qu'elles se sont rendues à New-York sans l'aide de leur famille et que beaucoup d'entre elles doivent au contraire aider leur famille à vivre. Dans ces conditions, on ne peut

pas considérer comme excessif le fait que leur salaire soit de 3 à 10 pour 100 supérieur au salaire local.

43. M. Tarn attire l'attention sur le fait que tout membre du Secrétariat peut être appelé à servir dans l'une des missions des Nations Unies. Il rappelle qu'un fonctionnaire n'avait pas voulu se rendre en mission sans être accompagné de sa femme, dont il était prêt à payer les dépenses. Le Secrétaire général, estimant qu'on ne saurait exposer une femme aux conditions du pays où se trouvait la mission, lui a demandé de partir seul. Le fonctionnaire a alors refusé de s'en aller et a été renvoyé. De tels exemples montrent que l'on ne peut comparer les conditions de travail du Secrétariat avec celles des employés de la région de New-York.

44. Au sujet de l'indemnité de rapatriement, le représentant de la Pologne fait observer que, d'après le rapport du Comité d'experts, un fonctionnaire n'y aurait droit qu'après deux ans passés au service de l'Organisation. Mais il existe des personnes qui souhaiteraient volontiers acquérir une certaine expérience au Secrétariat de l'Organisation en y travaillant deux ou trois ans et revenir ensuite dans leur pays avec un bagage de connaissances utiles. Ces personnes ne pourraient donc pas compter sur une indemnité de rapatriement.

45. Sans doute, les fonctionnaires qui auraient passé vingt ou trente ans au service de l'Organisation bénéficieraient de cette indemnité. Mais ces fonctionnaires, s'ils revenaient alors dans leur pays, auraient droit à une pension; leur indemnité de rapatriement s'ajouterait ainsi au montant de cette pension. En fait, il serait de beaucoup préférable de prévoir la suppression de l'indemnité d'expatriation à la fin d'une période, d'une dizaine d'années par exemple, passée au Secrétariat.

46. Pour toutes ces raisons, le représentant de la Pologne se prononce contre l'établissement d'une indemnité de rapatriement en remplacement de l'indemnité d'expatriation. Il se prononce aussi contre le principe du congé dans les foyers tous les trois ans.

47. M. Tarn estime qu'il est impossible à la Commission d'accepter à l'heure actuelle l'ensemble du plan prévu par le Comité d'experts. Il demande formellement que le Comité consultatif étudie le projet de résolution du Secrétaire général et fasse rapport à la Cinquième Commission sur cette question au cours de la prochaine session.

48. M. Tarn regrette que l'on ait cru bon de soumettre à la Commission, dans le document A/C.5/331/Add.2, le point de vue individuel de certains membres du Comité du personnel. Sa délégation admet que la Commission reçoive communication du point de vue de l'ensemble du personnel tel qu'il est exposé dans le document A/C.5/331/Add.1, annexe II, mais elle ne pense pas que les opinions des membres du Secrétariat pris individuellement présentent un intérêt pour la Commission.

49. M. FRENCH (Etats-Unis d'Amérique) estime que le représentant de la Belgique a soulevé des questions de procédure très importantes. Il reconnaît avec lui que certains paragraphes du projet de résolution présenté par le Secrétaire général sont ambigus. Il admet aussi qu'il con-

vient de déterminer avec précision quelles recommandations le Secrétaire général peut appliquer de sa propre autorité et sur quels points il conviendra que l'Assemblée elle-même prenne une décision. Il faut aussi déterminer quelles propositions devront être renvoyées au Comité consultatif.

50. Le représentant des Etats-Unis ne saurait cependant accepter la thèse de M. Lebeau selon laquelle l'examen de la question dans son ensemble doit être renvoyé à une session ultérieure de l'Assemblée générale et il n'est pas non plus d'accord avec le représentant de la Belgique sur le nombre et le caractère des recommandations qui doivent faire l'objet de résolutions de l'Assemblée générale.

51. M. French remercie, au nom de sa délégation, les membres éminents du Comité d'experts qui ont consacré plusieurs mois à étudier à fond la question soumise à la Commission et ont établi un rapport clair et constructif. La délégation des Etats-Unis approuve d'une façon générale les recommandations du Comité. Elle reconnaît avec le Secrétaire général qu'il s'agit là d'un plan équilibré et bien conçu.

52. Le représentant des Etats-Unis reconnaît qu'il serait difficile pour la Commission de prendre une décision sur un rapport qu'elle a reçu depuis si peu de temps. Mais il est entièrement d'accord avec le Secrétaire général pour estimer que l'Assemblée générale doit prendre une décision sur ce rapport au cours de la session actuelle.

53. Les recommandations contenues dans le rapport entrent dans deux catégories. Certains — ce sont les plus compliquées — ont trait à l'organisation et la classification du personnel du Secrétariat. Il est évident que le Secrétaire général est pleinement compétent pour prendre des décisions sur ces recommandations. La Commission n'est pas en mesure de juger si le plan de classification est bon; c'est là une question d'ordre essentiellement administratif qu'il appartient au Secrétaire général de régler.

54. De l'avis de M. French, le Secrétaire général devrait être responsable de l'application du plan et la Commission examinerait les conséquences de cette application. Le régime actuel n'a pas été établi par voie de résolution de l'Assemblée générale et celle-ci ne devrait pas courir le risque de rendre la structure du Secrétariat rigide et inflexible en adoptant formellement le plan recommandé. Le représentant des Etats-Unis suggère par conséquent que la Commission n'aille pas aussi loin que le propose le Secrétaire général dans le projet de résolution qu'il lui a soumis et se borne à prendre note du fait que le Secrétaire général accepte telle ou telle partie du rapport et a exprimé son intention de lui donner effet aussi rapidement que possible.

55. Il est évident que tous les membres de la Commission devront avoir la possibilité d'exprimer leur opinion quant aux avantages ou inconvénients des recommandations relatives à la reclassification; leurs observations ne pourront qu'aider le Secrétaire général à appliquer les recommandations du Comité d'experts.

56. Si la Commission accepte cette procédure — et M. French est sûr qu'elle peut l'accepter étant donné sa confiance dans le Secrétaire général — elle pourra alors examiner la deuxième catégorie de recommandations du rapport, c'est-à-dire

celles qui, ou bien ne peuvent pas être appliquées sans l'approbation formelle de l'Assemblée générale, ou bien ont des incidences financières importantes. Tel est le cas des recommandations relatives aux traitements des Secrétaires généraux adjoints et directeurs hors-classe, l'approbation d'un règlement plus libéral pour les allocations familiales, le remplacement de l'indemnité d'expatriation par une indemnité de rapatriement et l'extension de deux à trois ans de la période qui doit s'écouler entre deux congés successifs dans les foyers, ainsi que la suppression des dix jours supplémentaires de congé.

57. Le représentant des Etats-Unis estime que la Commission pourrait renvoyer immédiatement ces dernières recommandations au Comité consultatif. Elle pourrait ensuite prendre en toute connaissance de cause des décisions sur les premières recommandations dont il a parlé.

58. M. MACHADO (Brésil) partage entièrement le point de vue du représentant de la Belgique. Il appartient à l'Assemblée générale d'établir les principes généraux d'administration que le Secrétaire général est ensuite chargé d'appliquer.

59. Le rapport du Comité d'experts a été élaboré à la demande expresse de l'Assemblée générale sur recommandation du Comité consultatif. Le Comité consultatif, qui a pris l'initiative de proposer une telle étude, devrait avoir au moins une possibilité de se prononcer sur ce rapport avant que la Cinquième Commission prenne une décision.

60. Le Secrétaire général estime que l'adoption du plan exposé dans le rapport du Comité d'experts permettrait d'apporter une amélioration notable à l'administration même du Secrétariat et présenterait pour le personnel des avantages importants. Sans doute, le Secrétaire général a-t-il examiné en détail les dispositions de ce nouveau plan. Mais la plupart des délégations n'ont pas eu le temps, entre le 31 octobre et le 20 novembre, d'étudier aussi attentivement les mesures proposées.

61. Il appartient à la Cinquième Commission de juger dans quelle mesure ce plan atteindra son but. Le principal objet de ce plan est de permettre une amélioration des méthodes administratives et, dans la mesure du possible, d'effectuer des économies. La comparaison effectuée entre le coût du régime actuel et celui du plan proposé fait ressortir néanmoins certaines caractéristiques curieuses.

62. Il ressort du document A/C.5/331/Add.1 que l'adoption du nouveau plan entraînerait des économies d'un montant de 280.000 dollars en 1950. Ces économies résulteraient principalement du remplacement de l'indemnité d'expatriation par une indemnité de rapatriement: les prévisions de dépenses au titre de l'indemnité d'expatriation ne s'élèveraient plus qu'à 32.000 dollars au lieu de 630.000 dollars. M. Machado estime que ce calcul est inexact. Ce ne sera pas une diminution du budget mais au contraire une augmentation de l'ordre de 250.000 à 300.000 dollars devant laquelle se trouvera l'Organisation. En effet, les obligations contractées par l'Organisation envers son personnel en 1950 dépasseraient de beaucoup le montant des prétendues économies envisagées dans le document A/C.5/331/Add.1.

63. Le Secrétaire général prévoit pour 1953 des économies s'élevant à 1.190.000 dollars, à la suite

des réductions effectuées au titre de l'indemnité d'expatriation, du congé dans les foyers et de l'indemnité du logement. Comme vient de l'expliquer le représentant du Brésil, les économies que l'on compte effectuer au titre de l'indemnité d'expatriation sont illusoires. Les économies que l'on compte faire au titre de l'indemnité de logement sont dues à la suppression pure et simple de cette indemnité. Quant aux économies escomptées au titre du congé dans les foyers, elles résultent de l'octroi de ce congé tous les trois ans, alors qu'à l'heure actuelle il est accordé tous les deux ans.

64. Il importe, par ailleurs, que la Commission reçoive immédiatement du Secrétaire général des renseignements sur la question des droits acquis qui n'a fait l'objet d'aucune mention dans le rapport du Secrétaire général. Le représentant du Brésil en fait la demande formelle.

65. La plupart des membres du personnel ont signé des contrats qui précisent le montant des différentes indemnités qui leur sont versées, ainsi que la durée du congé auquel ils ont droit. Le représentant du Brésil voudrait savoir sur quels éléments le Secrétaire général se fondera pour modifier éventuellement ces contrats.

66. M. Machado tient à souligner qu'en raison de l'insuffisance de la documentation communiquée aux différentes délégations, il a été extrêmement difficile à la délégation du Brésil de se faire une opinion sur la valeur du plan proposé. Elle suggère que l'Assemblée générale remette à la prochaine session l'examen de ce plan et qu'elle demande au Comité consultatif d'étudier la question en 1950.

67. En tout état de cause, la délégation brésilienne n'approuve pas l'idée suivant laquelle le plan proposé constitue un tout qu'il faudrait accepter ou rejeter dans son ensemble. Elle ne voit pas, par exemple, le lien qui existe entre la suppression de l'indemnité de logement au début de 1952 et le système proposé pour le versement d'indemnité aux membres du personnel victimes d'accidents dans l'exercice de leurs fonctions. La délégation du Brésil estime, pour sa part, qu'en n'approuvant pas l'une des suggestions faites par le Comité d'experts, le Secrétaire général indique ainsi qu'il ne considère pas que le plan proposé constitue un tout à adopter ou à rejeter.

68. M. Machado tient ensuite à présenter certaines observations préliminaires sur les plus importantes questions de principe.

69. En ce qui concerne le nouveau système de classification des traitements, il estime que le problème ne réside pas tant dans la valeur intrinsèque d'un tel système que dans sa mise en application. En principe, le nouveau système est acceptable, car il semble plus simple que celui qui est actuellement en vigueur. Cependant, le passage du système actuel au nouveau plan risque de provoquer de nombreuses injustices. Aussi la délégation brésilienne pense-t-elle que le personnel devrait être appelé à participer à la mise en vigueur du nouveau système. Sans doute, la délégation brésilienne a-t-elle pleine confiance dans le Secrétaire général, mais elle sait qu'il n'accomplira pas cette tâche lui-même et que la délégation de pouvoirs qu'il accordera pour le faire pourrait avoir pour conséquence de réduire progressivement à néant ses bonnes intentions.

70. M. Machado attire l'attention de la Commission sur le paragraphe 16 du document A/C.5/331 d'après lequel il existe de nombreux postes auxquels correspondent des traitements qui varient considérablement suivant l'expérience et les qualifications du titulaire. Ce paragraphe semble défendre une théorie périmée qui a été respectée au sein du Secrétariat et qui est à l'origine des nombreuses imperfections actuelles de l'administration.

71. En fait, chaque fois que l'on met l'accent sur l'expérience et les qualifications d'un individu en les distinguant de l'expérience et des qualifications du titulaire anonyme d'un poste, le favoritisme et les considérations politiques peuvent fort bien prévaloir. Bien souvent l'on est enclin à considérer ses compatriotes comme plus compétents, et son université comme la meilleure. Le représentant du Brésil espère que la Commission manifesterait sous une forme ou sous une autre son désir de disposer d'un Secrétariat véritablement international et qu'elle préciserait que le choix du personnel doit être fondé sur des considérations aussi objectives que possible, et non sur des réactions subjectives.

72. Le Comité d'experts a exposé que l'un des défauts du système actuel réside dans les fréquentes reclassifications de personnel, mais il s'agit en fait de reclassifications d'individus et non pas de postes.

73. Au sujet de l'élévation du "plafond" des salaires, le représentant du Brésil fait observer que l'on s'est efforcé de justifier une telle mesure en arguant de l'augmentation du prix de la vie depuis 1946 et de la nécessité de recruter des personnes d'une compétence exceptionnelle.

74. En fait, l'augmentation du prix de la vie atteint l'ensemble du personnel; en outre, les personnes qui peuvent le mieux faire face à cette augmentation sont précisément celles qui bénéficient des salaires les plus élevés. C'est ce raisonnement qui a d'ailleurs incité la Commission à décider que l'indemnité de vie chère serait accordée aux membres du personnel disposant d'un salaire inférieur ou égal à 7.000 dollars, car les titulaires des postes de classe plus élevée sont capables financièrement de faire face à l'augmentation du prix de la vie.

75. Au sujet du second argument invoqué en faveur de l'élévation du plafond des salaires, à savoir que le Secrétariat doit pouvoir conserver les services de personnes d'une compétence exceptionnelle, le représentant du Brésil attire l'attention de la Commission sur une circulaire du Bureau du personnel montrant qu'au 30 septembre 1949 aucun directeur ou haut fonctionnaire ressortissant d'un pays autre que les Etats-Unis n'a encore dû être remplacé.

76. Tout en acceptant les principes de la nouvelle classification du personnel, le représentant du Brésil ne peut approuver le barème des traitements proposé. Il suggère que soient présentés de nouveaux barèmes applicables à tous. Il estime aussi que l'on devrait, dans l'élaboration de ces barèmes, se fonder sur des chiffres de traitements bruts car l'Assemblée générale a adopté un plan de péréquation des impôts ayant pour objet de soumettre véritablement à l'impôt le personnel du Secrétariat. Le représentant du Brésil n'approuvera qu'avec certaines restrictions le nouveau plan de classification du personnel s'il ne reçoit

pas des renseignements sur les normes sur lesquelles seront fondées les classifications des différents postes. Le Secrétaire général jusqu'à présent n'a jamais élaboré un manuel contenant une description des postes. Or, il est difficile de gérer une entreprise sans savoir exactement quels travaux y sont accomplis dans chacun des postes et sans savoir quels salaires correspondent à ces travaux.

77. Le Comité d'experts a fait dépendre sa proposition relative à l'indemnité de subsistance du niveau des salaires dans la classification proposée. Suivant cette proposition, l'indemnité quotidienne de 12,50 dollars devrait être versée aux membres du personnel recevant un salaire égal ou supérieur à 5.000 dollars; suivant le système actuel n'en bénéficient que les fonctionnaires qui reçoivent un salaire égal ou supérieur à 7.000 dollars. La délégation du Brésil estime elle aussi que les tâches du personnel rendent opportun l'octroi de cette indemnité aux grades moins élevés.

78. Au sujet de l'indemnité d'installation, la délégation brésilienne approuve le système proposé, étant entendu que l'indemnité moyenne payable aux membres du personnel sera calculée de façon à être égale au total du montant actuellement versé.

79. Les raisons données par le Comité d'experts pour recommander le remplacement de l'indemnité d'expatriation par une indemnité de rapatriement semblent valables. La délégation brésilienne approuverait entièrement cette modification si elle n'avait pour résultat d'augmenter le montant payable aux titulaires des postes les plus élevés et de diminuer l'indemnité à laquelle a droit le personnel titulaire des postes les moins élevés. Il conviendrait que les fonctionnaires aient le choix entre les deux systèmes, l'indemnité de rapatriement étant évidemment payable à tout le personnel recruté après la mise en vigueur du nouveau plan.

80. A propos de l'indemnité de logement, le représentant du Brésil estime qu'il est difficile d'approuver en cette matière une mesure qui ne doit être mise en vigueur que dans deux ans. La délégation brésilienne considère que l'octroi d'une indemnité de logement est une mesure temporaire; tout en approuvant la suppression de cette indemnité, elle s'inquiète du fait que certains membres du personnel logés actuellement dans des groupes d'habitation de l'Organisation sont menacés de voir leur bail interrompu en 1950; il conviendrait de prendre des mesures à cet égard.

81. Au sujet du régime et de la durée des engagements et des indemnités de licenciement, la délégation brésilienne approuve les propositions du Comité d'experts. Il est souhaitable que l'Organisation établisse un système permettant aux fonctionnaires de faire leur carrière au Secrétariat. Le représentant du Brésil souligne que la révision tous les cinq ans des contrats permanents est inutile et constitue une préoccupation sérieuse pour les membres du personnel intéressés. Si l'on envisage de prendre une mesure disciplinaire contre un fonctionnaire, il convient de prendre cette mesure immédiatement et non à l'époque où son contrat sera révisé.

82. M. Machado rappelle que sa délégation a toujours approuvé le principe du congé dans les

foyers. Cette mesure permet de maintenir le caractère international du Secrétariat et ne doit pas être considérée comme une faveur. La délégation brésilienne approuve la recommandation du Secrétaire général tendant à maintenir à deux ans l'intervalle entre les congés dans les foyers. Elle estime néanmoins qu'un tel congé ne devrait être accordé que deux ans après le dernier séjour de l'intéressé dans son pays et que l'on devrait ne pas interpréter cette mesure de façon par trop libérale.

83. La délégation brésilienne estime qu'il conviendrait de continuer à accorder dix jours supplémentaires de congé au personnel au moment où il prend son congé dans les foyers. On ne devrait pas permettre à une personne de se rendre chez elle pour une très courte période de temps et il conviendrait de préciser que les membres du personnel doivent passer au moins vingt-cinq jours ouvrables dans leur pays d'origine.

84. La délégation brésilienne pense qu'il est inutile de continuer à accorder un congé dans les foyers aux fonctionnaires qui travaillent dans leur pays d'origine.

85. En ce qui concerne les allocations familiales, le rapport du Comité d'experts propose une modification des conditions y donnant droit. La délégation brésilienne approuve les mesures suggérées à cet égard par le Comité d'experts.

86. Le Comité d'experts ne propose aucune modification de l'indemnité pour frais d'études dont le principe est juste. Cependant la délégation brésilienne ne pense pas qu'un fonctionnaire puisse envoyer son enfant dans un pays autre que son pays d'origine. Elle estime, d'autre part, que le Comité consultatif devrait recevoir certains renseignements sur l'organisation de l'école internationale au siège.

87. M. Machado propose formellement que la Commission adopte une résolution d'après laquelle elle décidera d'examiner le rapport du Comité d'experts au cours de la prochaine session de l'Assemblée générale. D'après cette résolution, elle demanderait au Comité consultatif de procéder à une analyse détaillée du plan proposé et de faire rapport à la Commission; elle demanderait aussi au Secrétaire général de présenter les éléments qui permettraient de mettre en vigueur ce plan, tels que, par exemple, un manuel comprenant une description des différents postes au sein du Secrétariat.

88. Le représentant du Brésil n'est pas convaincu par l'argument du Secrétaire général d'après lequel remettre à un an toutes décisions sur le plan proposé aurait de sérieuses répercussions sur le moral du personnel. En fait, l'adoption d'un plan défectueux aurait des répercussions beaucoup plus graves.

89. Si la Commission n'adopte pas la proposition faite par le représentant du Brésil, celui-ci demandera que le plan proposé soit examiné point par point et non pas comme constituant un tout. Enfin, si tout ou partie du plan est adopté à la présente session, la délégation brésilienne estime que le personnel devrait participer aux études complémentaires, en particulier en ce qui concerne la reclassification des postes.

La séance est levée à 13 heures.