

NATIONS UNIES  
**Assemblée générale**

QUARANTE-SIXIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
18e séance  
tenue le  
jeudi 31 octobre 1991  
à 10 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 18e SEANCE

Président : M. MONTASSER (Jamahiriya arabe libyenne)

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

SOMMAIRE

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : CORPS COMMUN D'INSPECTION (suite)

POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

- a) COMPOSITION DU SECRETARIAT
- b) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE  
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET  
ORGANISMES APPARENTES
- c) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.  
Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées,  
dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750,  
2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GENERALE  
A/C.5/46/SR.18  
4 novembre 1991

ORIGINAL : FRANCAIS

La séance est ouverte à 10 h 30.

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : CORPS COMMUN D'INSPECTION (suite) (A/46/34, A/46/89 et A/46/219)

1. M. KOULYK (Ukraine) dit que sa délégation fait partie du petit nombre de celles qui prennent traditionnellement la parole lors de l'examen du rapport du Corps commun d'inspection (CCI). Elle regrette de constater un certain désintérêt à l'égard des activités du Corps commun, peut-être dû en partie aux méthodes de travail de cet organe. C'est à l'application de ses recommandations visant à renforcer l'efficacité de l'Organisation que l'on peut juger l'utilité du Corps commun. Ainsi, le rapport sur la rémunération des fonctionnaires internationaux avait suscité des mesures immédiates de la part du Secrétariat de l'Organisation et des Etats Membres.

2. En revanche, en lisant les paragraphes 46 à 50 du document A/46/34, on apprend que les observations concernant les rapports établis par le Corps commun, qui doivent être formulées par les chefs de secrétariat des organisations participantes ou le Comité administratif de coordination dans les trois mois, sont communiquées en moyenne avec cinq mois de retard. C'est peut-être la nature même des recommandations qui décourage les observations. Dans le rapport JIU/REP/91/2 par exemple, les quatre recommandations du CCI ont un caractère si général qu'il est difficile de faire des observations à leur sujet ou d'être en désaccord avec elles. L'une de ces recommandations va jusqu'à reprendre une partie du préambule d'une résolution de l'Assemblée générale, au lieu de proposer des mesures concrètes. Les rapports JIU/REP/91/3 et JIU/REP/91/4 recommandent de renforcer l'efficacité des activités de l'Organisation mais, pour ce faire, proposent surtout d'accroître les traitements et les effectifs, ce qui n'est pas conforme aux recommandations du Groupe des Dix-huit.

3. Dans son ensemble, le rapport soumis par le CCI cette année est plus succinct et concret, et ses recommandations mieux étayées. Il tient compte des directives formulées dans la résolution 45/237 de l'Assemblée générale. M. Koulyk relève cependant que, pour renforcer le potentiel d'analyse et de recherche de son secrétariat, le CCI recommande, au paragraphe 12 a) de la première partie de son rapport, la création de deux postes supplémentaires et, au paragraphe 12 b), une augmentation du budget des frais de voyage. Il estime que les inspecteurs disposent actuellement de toutes les capacités dont ils ont besoin et que l'effectif du secrétariat du Corps commun est suffisant pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions. Les mandats de cinq inspecteurs venant à expiration à la fin de 1992, il espère que les nouveaux inspecteurs qui seront nommés apporteront des idées neuves, tout en sachant puiser dans l'expérience accumulée par le Corps commun.

4. M. MORCZYNSKI (Pologne) dit que le rapport du CCI fait apparaître de nouvelles tendances encourageantes qui répondent aux préoccupations exprimées par les Etats Membres au cours des débats sur la Cinquième Commission ainsi

(M. Morczynski, Pologne)

que d'autres organes subsidiaires de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social. Une intensification du dialogue et de la coopération entre le CCI et d'autres organes subsidiaires a été relevée. La Pologne estime cependant que des résultats encore plus satisfaisants pourraient être obtenus si la Cinquième Commission donnait au CCI des directives plus précises. Cette méthode a donné de bons résultats dans le passé. C'est ainsi qu'à la suite d'une proposition de la Pologne, qui avait suggéré qu'une étude soit faite sur les services de consultants, le CCI a formulé sans retard des conclusions et des recommandations qui ont conduit à la publication d'une instruction administrative relative à l'utilisation de tels services (ST/AI/321).

5. M. MORCZYNSKI relève avec satisfaction que le CCI a déclaré, au paragraphe 25 c) de la première partie de son rapport, qu'il suivrait tout particulièrement comme le lui ont demandé les Etats Membres, le processus de réforme et de renouveau de l'Organisation. Le CCI répond ainsi de façon particulièrement positive à la recommandation énoncée dans la résolution 45/237 A de l'Assemblée générale. La Pologne approuve l'évolution actuelle du CCI, qui tend à en faire un catalyseur de changement au sein du système des Nations Unies.

6. M. DROUSHIOTIS (Chypre) rappelle que le CCI a pour principale mission de s'assurer que les activités des organisations sont exécutées de la façon la plus économique, et qu'il est fait le meilleur usage possible des ressources disponibles pour mener à bien ces activités. Sa délégation ne manque jamais d'examiner avec la plus grande attention les rapports annuels du CCI, dont elle juge les activités importantes. Le rapport de cette année présente un intérêt particulier car il donne de nombreux renseignements sur le programme de travail futur du Corps commun et la suite donnée aux recommandations contenues dans les rapports antérieurs. Les informations de fond fournies sur les travaux en cours du CCI favorisent le dialogue avec l'Assemblée générale, les organes directeurs et les secrétariats des organisations participantes. La délégation chypriote partage aussi les vues des inspecteurs sur le développement de ce dialogue concernant l'application des nouvelles technologies et relève avec satisfaction que le CCI accordera davantage d'importance aux études d'évaluation portant plus particulièrement sur les questions de gestion et les questions administratives et budgétaires, comme l'a recommandé l'Assemblée générale.

7. En conclusion, la délégation chypriote appuie les divers moyens envisagés par le CCI pour améliorer la qualité de ses études de gestion et elle approuve tout particulièrement les propositions relatives au rôle du CCI en matière d'évaluation, formulées au paragraphe 26 de la deuxième partie du rapport.

POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL :

- a) COMPOSITION DU SECRETARIAT
- b) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET ORGANISMES APPARENTES
- c) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/46/370 et 77; A/C.5/46/2, 4 et Add.1, A/C.5/46/7, 9, 13, 16 et 21

8. Le PRESIDENT rappelle qu'à sa quatorzième séance, la Cinquième Commission a convenu que, dans le cadre de l'examen de ce point de l'ordre du jour, elle entendrait un représentant du personnel. En conséquence, il invite le Président du Comité du personnel de New York à s'adresser à la Cinquième Commission.

9. M. HEWSON (Président du Comité du personnel de New York) constate que, malgré le rôle accru que joue l'Organisation et le regain de prestige dont elle jouit, le malaise est général chez les fonctionnaires. Ainsi qu'il est indiqué dans le document A/C.5/46/21, cet état de choses tient en partie au fait qu'il n'existe pas à l'Organisation de véritable système d'organisation des carrières, et à la suppression des révisions annuelles aux fins de promotion prévues par les dispositions pertinentes du Statut et du Règlement du personnel. Le manque de transparence du système de gestion des vacances de poste, et son maintien alors qu'il avait été initialement présenté comme une solution provisoire, contribuent à accroître le malaise. L'absence de perspectives de carrière et de possibilités de promotion a un effet particulièrement démoralisateur sur le personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Il est indispensable que tous les fonctionnaires, à tous les niveaux, voient leur rôle reconnu à sa juste valeur. Dans le même ordre d'idées, il est impératif que les directives de l'Assemblée générale concernant l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat soient rapidement mises à exécution. L'équité voudrait aussi que les fonctionnaires recrutés au plan international pour des périodes de courte durée et qui restent longtemps au service de l'Organisation aient, comme les fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée, la possibilité de bénéficier d'une nomination à titre permanent.

10. La mise en valeur des ressources humaines est un autre aspect important de la politique du personnel. Dans ce domaine, il faudrait mettre en place un système de formation et de perfectionnement qui réponde aux besoins de l'Organisation et de son personnel et permette à l'une et à l'autre de s'adapter aux techniques de gestion modernes.

11. Les fonctionnaires ont le sentiment qu'on cherche à réduire leurs traitements et leurs avantages en se fondant sur des critères qui ne sont pas objectifs. C'est pourquoi il est indispensable que l'ensemble du processus au cours duquel sont fixées les conditions d'emploi soit transparent. Les

(M. Hewson)

représentants du personnel doivent être associés à toutes les étapes de la formulation des recommandations adressées à l'Assemblée générale, et doivent pouvoir participer aux consultations officielles de la Cinquième Commission. Il est inconcevable qu'à l'heure où des changements démocratiques se produisent un peu partout, le personnel des Nations Unies ne puisse discuter directement de ses conditions d'emploi avec son employeur.

12. Ces dernières années, les fonctionnaires des Nations Unies n'ont pas été épargnés par les troubles survenus dans différentes régions du monde et nombre d'entre eux ont dû être évacués d'un lieu d'affectation à l'autre dans des conditions souvent difficiles. De tels incidents dénotent des carences dans le Manuel de sécurité des Nations Unies, qui devrait être revu à la lumière de telles expériences.

13. Les représentants du personnel déplorent de devoir attirer une fois de plus l'attention des Etats Membres sur le sort tragique des nombreux fonctionnaires internationaux qui sont détenus illégalement par quelques Etats Membres. Ils demandent instamment à toutes les parties de redoubler d'efforts pour qu'il soit mis fin aux violations des privilèges et immunités, ainsi que des droits de l'homme fondamentaux, des fonctionnaires internationaux. De même, il incombe à tous les Etats Membres de garantir l'indépendance de la fonction publique internationale, ce qui implique de mettre fin à des pratiques telles que les restrictions limitant les déplacements des fonctionnaires de certaines nationalités, ainsi que les compléments de traitements et les déductions. En ce qui concerne cette dernière pratique, si les gouvernements visés ne remboursent pas à leurs nationaux les sommes indûment prélevées, la situation devrait être régularisée au moyen du Fonds de péréquation des impôts.

14. La question du "détachement" de fonctionnaires revêt également une grande importance pour l'indépendance de la fonction publique internationale. On trouvera des observations détaillées sur ce sujet dans le document A/C.5/46/21. Les représentants du personnel demandent aux Etats Membres de bien vouloir en tenir compte et tiennent à souligner que le projet de modification de l'article 4.1 et de l'annexe II du Statut du personnel, dont il est question dans le document A/C.5/46/9, n'a fait l'objet d'aucune consultation entre le personnel et l'Administration. S'agissant d'un problème aussi important que celui des fonctionnaires détachés, un accord tripartite est absolument indispensable.

15. En conclusion, le Président du Comité du personnel de New York tient à féliciter le Secrétaire général de l'action qu'il a menée à la tête de l'Organisation dans cette période de bouleversements mondiaux et le remercie de l'intérêt qu'il a toujours manifesté pour le bien-être du personnel.

16. M. AL-ADAWI (Qatar), abordant la question de la composition du Secrétariat, rappelle que le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte souligne l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Or, certains pays sont surreprésentés. En

(M. Al-Adawi, Qatar)

revanche, d'autres, comme les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe, ne sont pas suffisamment représentés ou ne le sont pas du tout et, parmi ces derniers, beaucoup ne revendiquent même pas leur droit à une représentation plus équitable. A eux tous, les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe comptent 10 ressortissants parmi les fonctionnaires du Secrétariat, alors que la moyenne par Etat est de l'ordre de 7 à 22. Le Qatar, pour sa part, ne compte qu'un seul poste, à la classe P-2; encore ne s'agit-il même pas d'un poste permanent. Les disparités sont donc considérables, surtout au regard des contributions que les Etats membres du conseil de coopération du Golfe versent au budget de l'Organisation. Il est permis d'espérer que des mesures seront prises pour remédier à cette situation, bien que l'heure soit plutôt aux compressions d'effectifs.

17. M. WORONIECKI (Pologne) dit que la capacité de l'Organisation des Nations Unies de répondre à l'attente et aux demandes accrues de ses 166 Etats Membres dépend dans une large mesure de la qualité du dévouement de son personnel, à commencer par son personnel de rang supérieur, ainsi que de la réforme de la structure du Secrétariat, qui devrait être fonction des priorités actuelles et futures de l'Organisation. La délégation polonaise estime que cette structure doit être simplifiée et allégée, en particulier, aux échelons les plus élevés, et qu'il est nécessaire de lui infuser un sang neuf en recourant à des sources de compétences nouvelles.

18. Il est nécessaire, en particulier, de réexaminer la politique de l'Organisation en matière de personnel et de recrutement afin d'établir l'équilibre voulu entre les contrats permanents ou nominations définitives, et les engagements pour une durée déterminée souvent octroyés à des fonctionnaires détachés par leur gouvernement. Les dispositions de la Charte et de la résolution 45/239 de l'Assemblée générale demeurent les principaux critères sur lesquels le Secrétaire général doit se fonder lorsqu'il s'agit de pourvoir les postes vacants et de renouveler les contrats. Il est notamment stipulé au paragraphe 11 de la résolution susmentionnée qu'il convient d'assurer l'égalité des chances des candidats internes et externes et de communiquer en temps opportun à tous les Etats Membres les avis de vacance de poste. La plupart du temps, aucune de ces conditions n'est respectée : la promotion interne est la principale source de recrutement et de nombreuses vacances de poste ne sont pas annoncées, ou le sont avec beaucoup de retard et, souvent, une fois que le nouveau titulaire a déjà été choisi. De plus, dans certains cas, s'agissant notamment des postes occupés à la Commission économique pour l'Europe par des ressortissants soviétiques, le principe selon lequel aucun poste ne doit être considéré comme étant l'apanage de tel ou tel Etat Membre est violé.

19. A la section II de la résolution 45/239, l'Assemblée générale a réaffirmé que le détachement n'était pas en contradiction avec les Articles 100 et 101 de la Charte et pouvait être avantageux aussi bien pour l'Organisation que pour les Etats Membres. La Pologne, qui pratique le détachement de fonctionnaires et en a informé le Secrétaire général par écrit, se trouve l'objet d'une discrimination de fait car le Secrétariat remet en question sans raison valable le statut de ressortissants polonais qui ont été détachés par

(M. Woroniecki, Pologne)

leur gouvernement et qui sont assurés de retrouver leur emploi à leur retour dans leur pays. En dépit des dispositions du paragraphe 4 de la section I de la même résolution, qui rappelle la nécessité d'accroître le nombre de fonctionnaires recrutés dans les Etats Membres qui se situent en deça du point médian de la fourchette souhaitable fixée pour eux - ce qui est le cas de la Pologne -, c'est l'inverse qui se produit : il n'est pas donné suite aux nouvelles candidatures polonaises alors que les candidats mis en place par l'ancien régime communiste n'ont aucune difficulté à obtenir le renouvellement de leur engagement.

20. Cette politique risque de créer un précédent fâcheux pour les nominations de fonctionnaires provenant d'autres pays en transition d'Europe centrale et orientale. Elle risque en outre d'empêcher le recrutement de candidats présentés par les nouveaux gouvernements, que ce soit pour un contrat de durée déterminée ou pour un contrat permanent, et même de ceux sélectionnés à l'issue de concours nationaux, lesquels seront institués sous peu en Pologne.

21. On a souligné que, s'agissant de l'octroi de nominations définitives à des fonctionnaires qui auront accompli cinq années au moins de service continu en donnant satisfaction, il faudrait continuer de tenir compte de tous les intérêts de l'Organisation, notamment de la qualité du personnel et de la répartition géographique ainsi que de la nécessité d'assurer le renouvellement du personnel pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation dans ses divers domaines d'activité. Cela signifie clairement que les fonctionnaires détachés et ceux nommés pour une durée déterminée sans avoir été détachés ne peuvent prétendre au renouvellement quasi automatique de leur engagement après cinq années de service même s'ils ont par ailleurs donné satisfaction, puisque d'autres critères importants doivent également être pris en considération. Cette position est réaffirmée au paragraphe 8 du rapport du Secrétaire général (A/C.5/46/9).

22. La pratique jusqu'ici suivie en matière de détachement de fonctionnaires devrait donc être réexaminée pour éviter à l'avenir tout malentendu à ce sujet. Le jugement No 482 du Tribunal administratif, utile à cet égard, ne doit pas, cependant, servir d'argument pour contester les détachements de fonctionnaires déjà en place, car ce serait contraire au principe de la non-rétroactivité des lois.

23. Tout en appuyant les procédures envisagées dans l'annexe du rapport du Secrétaire général (A/C.5/46/9), la délégation polonaise tient à réserver sa position quant aux observations formulées par le Secrétaire général en ce qui concerne le remplacement de fonctionnaires par des ressortissants du même Etat pour un poste donné. Même si cette pratique doit finir par perdre sa raison d'être, il serait prématuré de l'abolir pour l'instant, car cela permettrait à tous les fonctionnaires précédemment détachés d'invoquer les décisions du Tribunal administratif pour assurer leur engagement définitif, ne laissant ainsi à d'autres fonctionnaires présentés par des gouvernements démocratiques aucune chance d'obtenir un poste. Il est évident que le recours aux

(M. Noroniecki, Pologne)

procédures normales de recrutement et d'affectation, évoqué au paragraphe 7 du rapport (A/C.5/46/9), pour pourvoir les postes vacants demeurera inaccessible à certains Etats, d'une part, si tous leurs fonctionnaires détachés voient leur engagement renouvelé et, d'autre part, si le système de promotion interne est appliqué pour pourvoir les postes vacants.

24. Pour accroître les capacités de l'Organisation tout en exerçant un contrôle strict sur les ressources disponibles, il importe au plus au point de renforcer et de rationaliser le Secrétariat dans le cadre de la réforme mise en oeuvre. Il est urgent et indispensable de redéployer le personnel et de le renouveler, étant entendu que les intérêts de l'Organisation et de ses Etats Membres doivent être placés au-dessus de ceux de ses fonctionnaires, s'il convient de fixer avec soin les conditions d'emploi de ces derniers de façon à obtenir de bons résultats, les gouvernements ne peuvent cependant accepter aucune pression ni se laisser imposer de règles par le personnel de l'Organisation qu'ils ont eux-mêmes créée.

25. A mesure qu'un nombre croissant d'Etats évoluent vers la démocratie, le risque de voir les gouvernements violer le statut et les droits des fonctionnaires internationaux tend à diminuer, ce dont on ne peut que se féliciter. L'Organisation joue désormais un rôle de premier plan; il importe donc plus que jamais de définir une politique du personnel appropriée et de résoudre les questions relatives au personnel conformément aux intérêts légitimes des fonctionnaires et de tous les intéressés.

26. M. TANGO (République centrafricaine) rend hommage au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui s'efforce d'assurer aux Etats Membres une représentation juste et équitable au sein du personnel de l'Organisation. La République centrafricaine, pour sa part, est sous-représentée. De l'avis de la délégation centrafricaine, le recrutement par voie de concours nationaux est la seule solution propre à garantir que le recrutement s'effectue sur une base géographique aussi large que possible, conformément au principe énoncé à l'Article 101 de la Charte. La délégation centrafricaine estime en outre que la procédure des concours, jusqu'ici appliquée pour pourvoir des postes des classes P-1 et P-2, devrait être étendue rapidement aux postes de la classe P-3.

27. Toutefois, le recrutement des candidats devrait intervenir plus rapidement après la proclamation de l'admission à un concours. En effet, il arrive que plusieurs mois, voire des années, s'écoulent avant que le candidat soit appelé à occuper un poste à l'ONU. Dans ces conditions, le concours paraît plutôt destiné à constituer un réservoir de personnel pour l'avenir. Afin de remédier à cette situation, il serait nécessaire de mieux faire coïncider la date des concours avec la date à laquelle les postes se libèrent. Enfin, si l'on veut développer la formule des concours, il faudrait prévoir des ressources financières adéquates pour la Section des examens.

28. M. SPAANS (Pays-Bas), parlant au nom des 12 Etats membres de la Communauté européenne, se réfère à la question du respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés.

29. Ayant examiné le rapport du Secrétaire général (A/C.5/46/4 et Add.1), les Douze se félicitent de l'amélioration de la situation des fonctionnaires internationaux en Europe centrale et orientale ces dernières années. Ils déplorent toutefois que le nombre de détention de fonctionnaires des Nations Unies n'ait pas sensiblement diminué et que la situation dans la région du Moyen-Orient reste particulièrement préoccupante. Ils s'inquiètent notamment du sort de M. Alec Collett, fonctionnaire de l'UNRWA, enlevé au Liban en 1985 et dont on est sans nouvelles. Ils condamnent fermement de tels actes de terrorisme et appellent les responsables à donner des informations sur M. Collett.

30. Les Douze notent avec une vive inquiétude que les atteintes aux privilèges et immunités des fonctionnaires ont pris des formes multiples et variées, notamment l'adoption de législations qui ne respectent pas le statut des fonctionnaires internationaux. Ils rappellent à cet égard l'Article 105 de la Charte, la résolution 76 (I) de l'Assemblée générale et la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies ainsi que la résolution 45/240, dans laquelle l'Assemblée générale a affirmé que les entraves persistantes à l'exercice des attributions des fonctionnaires des Nations Unies constituent un obstacle à l'accomplissement de la mission confiée par les Etats Membres aux organismes des Nations Unies et risquent de compromettre l'exécution des programmes.

31. L'accès aux fonctionnaires détenus est un des problèmes auxquels se heurtent les organisations. Les Douze engagent les gouvernements des pays où des fonctionnaires internationaux sont en état d'arrestation ou de détention à permettre au Secrétaire général de l'ONU ou au chef de secrétariat de l'organisation intéressée d'exercer pleinement le droit que les conventions multilatérales et accords bilatéraux pertinents leur confèrent, à savoir le droit de protéger les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions et, en particulier, d'entrer immédiatement en rapport avec les fonctionnaires détenus.

32. Les Douze appuient l'envoi d'équipes médicales indépendantes chaque fois que cela est nécessaire, en vertu du principe selon lequel toute personne détenue ou emprisonnée doit bénéficier de soins et traitements médicaux.

33. Ils renouvellent leur appel aux gouvernements concernés pour qu'il soit mis fin rapidement aux violations des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies. Ils appuient les efforts constants du Secrétaire général en vue de faire appliquer les accords internationaux relatifs à ces privilèges et immunités, et l'assurent de leur entière coopération.

34. M. TOYAMA (Japon), abordant la question de la composition du Secrétariat, déplore qu'en ce qui concerne les postes soumis à la répartition géographique, la situation ne se soit pas améliorée : «après le document A/46/370, le nombre d'Etats non représentés ou sous-représentés est passé de 30 à 33 tandis que celui des Etats surreprésentés passait de 19 à 23. Pour sa part, le Japon est fortement sous-représenté et le nombre de fonctionnaires japonais au Secrétariat a même diminué depuis 1990. Il conviendrait donc de mettre en oeuvre, dans ce domaine, un programme d'action analogue à celui qui vise à augmenter le nombre de femmes au Secrétariat. La première étape devrait consister à définir des objectifs précis et fixer les échéances correspondantes. La délégation japonaise propose que des mesures spécifiques soient prises pour améliorer dans un délai de cinq ans la situation des Etats Membres non représentés et sous-représentés : d'après ses calculs, cela impliquerait que le Secrétariat recrute au cours de cette période 139 fonctionnaires supplémentaires qui soient des nationaux des pays en question.

35. Une deuxième mesure consisterait à établir des statistiques détaillées faisant apparaître, pour chaque département et service, le nombre de fonctionnaires provenant d'Etats non représentés ou sous-représentés, ce qui permettrait à l'Assemblée générale de disposer d'une base précise pour suivre l'évolution de la situation et mesurer les progrès accomplis.

36. Le troisième volet du programme d'action mettrait l'accent sur l'organisation de concours nationaux de recrutement, seul moyen systématique d'améliorer la situation en ce qui concerne la répartition géographique. D'après le document A/46/370, le nombre de fonctionnaires nommés à l'issue de ces concours est tombé de 69 à 29 cette année, soit 17,06 % du nombre total de fonctionnaires nommés à des postes soumis à la répartition géographique, contre 34 % en 1990. La délégation japonaise s'interroge sur les raisons d'un tel recul, qui ne peut, en tout état de cause, s'expliquer par le manque de postes vacants puisque 19 candidats ont été recrutés aux classes P-1 et P-2 autrement qu'à l'issue de concours nationaux. En revanche, la délégation japonaise constate avec satisfaction que des concours de recrutement pour des postes P-3 ont été organisés pour la première fois cette année et elle se félicite que l'on ait prévu de porter de 2 à 5 le nombre des groupes professionnels dans lesquels de tels concours seront organisés en 1992. Elle appuie en outre vivement la proposition tendant à renforcer, si possible au moyen de transferts de postes, les effectifs de la Section des examens, en conformité avec la recommandation 43 du Groupe des Dix-Huit.

37. La délégation japonaise voudrait formuler des remarques portant plus précisément sur la question des fourchettes souhaitables; parlant au nom d'un des pays les plus nettement sous-représentés, elle compte que ses observations seront dûment prises en compte par l'Assemblée générale lorsqu'elle se prononcera sur cette question. A l'heure actuelle, 56 Etats Membres, soit 35 % du total, se situent en deçà des limites de leur fourchette souhaitable; ces chiffres sont exactement les mêmes qu'en 1988, année où ont été établies

(M. Toyama, Japon)

les fourchettes actuellement en vigueur. La situation n'a donc absolument pas évolué. De l'avis de la délégation japonaise, au lieu d'envisager de modifier les fourchettes souhaitables - fourchettes qui ont été adoptées par consensus - il vaudrait mieux prendre les mesures nécessaires pour que tous les Etats Membres se situent dans les limites de leur fourchette souhaitable.

38. Le rapport du Secrétaire général (A/C.5/46/2) propose 10 options possibles pour les fourchettes souhaitables (options B à K), outre la formule actuellement appliquée. Mais aucune ne se traduirait par une amélioration notable. Aussi la délégation japonaise ne voit-elle pas de raison valable de modifier l'importance relative des trois facteurs sur la base desquels sont déterminées les fourchettes.

39. Si, néanmoins, on envisage de modifier la méthode de calcul des fourchettes, il faudrait que ce changement soit progressif, de façon à éviter des variations trop brutales. Pour cette raison, l'option J est à exclure car, si on l'appliquait, des Etats Membres qui se situent actuellement aux alentours du point médian de leur fourchette souhaitable, ou en dessous, seraient subitement surreprésentés. En tout état de cause, les fourchettes souhaitables ne sont qu'un outil. Au lieu de s'attarder sur les questions de méthode, la Commission doit concentrer ses efforts sur les moyens de renforcer la politique de recrutement du Secrétariat, de façon que l'objectif de la répartition géographique équitable puisse être atteint. Quelle que soit la méthode de calcul des fourchettes adoptée, il importe que celles-ci restent en vigueur pendant une période suffisamment longue, au moins jusqu'à ce que tous les Etats Membres aient atteint la limite inférieure de leur fourchette souhaitable.

40. Il est nécessaire de mettre en oeuvre une véritable politique de formation à l'échelle de toute l'Organisation, pour que les fonctionnaires aient accès à des possibilités de perfectionnement et de recyclage quel que soit leur lieu d'affectation. Un projet pilote, concernant les quatre commissions régionales, a démarré en 1990. La délégation japonaise se félicite de cette initiative, ainsi que de la possibilité offerte aux fonctionnaires de la Commission économique pour l'Afrique de participer à un programme de formation à l'informatique. La délégation japonaise espère que, sur la base des résultats du projet pilote, un plan global de formation, qui devrait être financé au moyen du budget ordinaire, sera élaboré. Il est également indispensable de mettre au point un plan d'organisation des carrières à l'échelle du système.

41. S'agissant de la participation des femmes au Secrétariat, la délégation japonaise souhaite, d'une part, que pour les postes soumis à la répartition géographique, le Secrétariat accorde la priorité aux femmes provenant de pays sous-représentés ou non représentés et, d'autre part, que les autres commissions qui s'occupent éventuellement de la question de la situation des femmes au Secrétariat coordonnent leurs travaux avec ceux de la Cinquième Commission.

(M. Toyama, Japon)

42. Enfin, s'agissant de l'emploi de personnel civil dans le cadre des opérations de maintien de la paix, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a indiqué que l'Organisation ne serait pas en mesure de fournir tout le personnel nécessaire à la Mission préparatoire des Nations Unies au Cambodge. Partant de cette constatation, la délégation japonaise estime nécessaire que le Secrétaire général élabore des directives concernant la formation et l'emploi de personnel civil pour les opérations de maintien de la paix, et définisse des procédures administratives standard suivant lesquelles ce personnel pourra être mis à la disposition de l'Organisation par des gouvernements, conformément aux paragraphes 11 et 12 de la résolution 45/258 de l'Assemblée générale. La délégation japonaise souhaite recevoir des renseignements détaillés sur les besoins en personnel civil pour la Mission des Nations Unies au Cambodge.

La séance est levée à 11 h 50.