

NATIONS UNIES  
**Assemblée générale**

QUARANTE-SIXIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
26e séance  
tenue le  
jeudi 7 novembre 1991  
à 15 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 26e SEANCE

**Président** : M. MUNTASSER (Jamahiriya arabe libyenne)

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

SOMMAIRE

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

---

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

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

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

Distr. GENERALE  
A/C.5/46/SR.26  
24 décembre 1991  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 20.

POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)  
(A/46/370, A/46/377, A/C.5/46/2, A/C.5/46/4 et Add.1, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9,  
A/C.5/46/13, A/C.5/46/16 et A/C.5/46/21)

1. **M. AYEWAH** (Nigéria) dit que l'aptitude de l'Organisation des Nations Unies à s'acquitter des tâches qui lui sont confiées par suite des mutations radicales que le monde a connues ces derniers temps seront fonction de ses capacités à recruter et retenir du personnel hautement productif, compétent et intègre.
2. Il est encourageant de voir que le nombre d'Etats non représentés a diminué entre le 1er juillet 1990 et le 30 juin 1991, passant de 11 à 9. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire pour remédier aux déséquilibres constatés en ce qui concerne la répartition géographique des effectifs. C'est pourquoi la délégation nigériane invite le Secrétariat à redoubler d'efforts en la matière et se félicite de ce que l'on ait pris des mesures énergiques et systématiques qui permettront de recruter des candidats hautement qualifiés, particulièrement parmi ceux originaires de pays non représentés ou sous-représentés. Elle est convaincue que de tels candidats existent dans tous les pays et demande que l'on attache une attention particulière à ceux originaires de pays en développement et notamment de pays africains. Elle note aussi que le pourcentage de fonctionnaires ressortissants de pays en développement qui occupent des postes de la classe D-2 et au-delà a augmenté, passant de 43,1 % en 1990 à 44,2 % en 1991, alors que celui de fonctionnaires d'autres pays est passé de 56,9 % à 55,8 % pour la même période (A/46/377, annexe II, tableau C). Elle espère que cette tendance se poursuivra jusqu'à ce que l'on parvienne à une répartition équitable des postes de cette catégorie et compte que le Secrétariat gardera présentes à l'esprit les dispositions du paragraphe 3 de la résolution 44/185 A de l'Assemblée générale qui stipulent qu'aucun poste ne doit être considéré comme étant l'apanage exclusif d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats.
3. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur les diverses possibilités de fourchettes souhaitables pour la répartition géographique (A/C.5/46/2), la délégation nigériane souscrit à l'opinion selon laquelle le problème ne réside pas dans la méthodologie mais dans l'importance relative qu'il faut accorder aux différents facteurs. Ses préférences vont à l'option K, exposée au paragraphe 32 du rapport, selon laquelle le coefficient du facteur qualité de Membre reste inchangé, celui du facteur population est majoré et celui du facteur contribution abaissé. Elle souhaite en outre que l'on mette tout en oeuvre pour que tous les Etats Membres atteignent la fourchette souhaitable.
4. La délégation nigériane attache une grande importance à la question de la représentation des femmes au Secrétariat et se félicite des efforts réalisés pour parvenir aux objectifs fixés par l'Assemblée générale, et en particulier des mesures d'urgence adoptées par le Secrétariat à cet effet. Les progrès

(M. Ayewah, Nigéria)

constatés pour ce qui est de la proportion de femmes occupant des postes soumis à répartition géographique, ainsi que des postes des classes D-2 et au-delà, sont encourageants. Il est cependant regrettable que le pourcentage de femmes africaines soit encore bien en deçà de l'objectif des 30 %. S'il est vrai que l'on a constaté une légère amélioration en 1991, il convient de prendre de nouvelles mesures pour augmenter leur représentation.

5. La délégation nigériane accueille avec satisfaction les progrès réalisés en matière de plan d'organisation des carrières, particulièrement pour ce qui est des agents des services généraux. Elle partage l'avis selon lequel il faut assurer la formation permanente des fonctionnaires du Secrétariat, perfectionner leur aptitude à exécuter des programmes et améliorer le système de rotation, de façon qu'ils puissent s'acquitter des tâches qui seront confiées à l'Organisation au cours de la présente décennie. Il conviendrait également d'étudier les recommandations énoncées dans le document A/46/326 concernant la rotation du personnel au sein du système des Nations Unies, de façon à les mettre en oeuvre. La rotation du personnel ne doit certes pas venir se substituer au recrutement d'effectifs nouveaux si cela s'avère nécessaire au regard de l'efficacité, mais la délégation nigériane s'oppose à ce l'on multiplie le nombre de postes uniquement pour satisfaire les espérances de carrière du personnel, compte tenu en particulier de la crise financière que traverse l'Organisation.

6. La délégation nigériane a examiné de manière approfondie les vues des représentants du personnel du Secrétariat (A/C.5/46/21) et reconnaît que la majorité d'entre elles sont fondées. Elle souhaite toutefois souligner que les Etats Membres attendent des fonctionnaires qu'ils fassent preuve d'une productivité et d'une conscience professionnelle à la mesure des buts et objectifs que s'est fixés l'Organisation.

7. M. TISLER (Tchécoslovaquie) dit que le rôle toujours plus important que l'Organisation est amenée à jouer dans le maintien de la paix et de la sécurité internationales impose des tâches nouvelles et ardues au personnel. La délégation tchécoslovaque est pleinement consciente de ce que le personnel est appelé à s'acquitter de ses fonctions dans des conditions difficiles, voire dangereuses. Elle s'inquiète donc des faits relevés dans le document A/C.5/46/4 relatif au respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation et espère que l'examen de ce rapport contribuera à mettre un terme aux pratiques qui mettent en danger la vie des fonctionnaires dans l'accomplissement de leurs tâches.

8. Les débats de la Commission ont fait apparaître la nécessité de prendre de nouvelles mesures propres à améliorer et rationaliser la structure du Secrétariat, en tenant compte des recommandations du Groupe des Dix-Huit selon lesquelles les recrutements et les promotions doivent se faire en fonction des compétences et des qualifications professionnelles. Le recrutement doit tenir compte le plus possible de la répartition géographique et les postes vacants devraient être pourvus par voie de concours ouverts à tous les candidats qualifiés, notamment les concours nationaux, qui constituent une procédure de

(M. Tisler, Tchécoslovaquie)

sélection objective. La délégation tchécoslovaque est en faveur de l'instauration de concours de ce type pour pourvoir les postes des classes P-2 et P-3. Il faudrait aussi envisager de limiter le recours à la notion d'ancienneté dans la classe pour les fonctionnaires titulaires de postes permanents afin de pouvoir se défaire de ceux dont les compétences ne sont pas satisfaisantes. En février, ont été organisés à Prague des concours nationaux et la délégation tchécoslovaque espère vivement que les candidats reçus seront recrutés sous peu.

9. Les mutations démocratiques intervenues en Tchécoslovaquie se sont accompagnées d'une modification des critères concernant les ressortissants tchécoslovaques en poste au Secrétariat. En février, le Gouvernement fédéral a exclu par décret toute incompatibilité éventuelle entre les droits et obligations des citoyens et leur condition de fonctionnaires internationaux. La Tchécoslovaquie est l'un des pays qui ont eu recours au détachement de fonctionnaires et elle entend poursuivre cette pratique qu'elle juge conforme aux intérêts de l'Organisation et des Etats Membres. La délégation tchécoslovaque estime que l'examen des documents A/C.5/46/9 et A/C.5/46/12 relatifs aux nouvelles modalités du détachement devrait permettre de définir des procédures simples et non ambiguës et ne pas nuire au droit des Etats Membres concernant les questions de personnel. Elle est prête à oeuvrer à un consensus sur ce point mais aimerait avoir des précisions quant à l'application des nouvelles procédures aux fonctionnaires actuellement détachés. Au cours de la présente période de transition, les pratiques suivies par le Secrétariat dans certains cas précis n'ont pas été conformes aux normes en vigueur. Sur ce point, la délégation tchécoslovaque partage pleinement les vues de la délégation polonaise.

4

10. M. ZAHID (Maroc), parlant au nom des Etats membres de l'Union du Maghreb arabe (UMA), dit qu'il ressort du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/46/7) que les dépenses de personnel à imputer sur le budget ordinaire pour l'exercice 1992-1993 s'élèveraient au moins à 2 105,5 millions de dollars. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/46/370) indique que l'Organisation emploie 29 246 fonctionnaires, dont 13 973 relèvent du Secrétariat. La mobilisation et la gestion de ces importantes ressources revêtent une grande importance pour l'Organisation comme pour les Etats Membres. Sur les 13 973 postes affectés au Secrétariat, seuls 2 600 sont soumis à la répartition géographique. Il s'agit là d'une proportion très faible et l'Assemblée générale devrait étendre le principe de la répartition géographique à un plus grand nombre de postes, qu'ils soient imputés sur le budget ordinaire ou financés à l'aide de ressources extrabudgétaires. Les titulaires des postes soumis à la répartition géographique sont nommés par le Secrétaire général pour une période d'un an au moins et appartiennent à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Ce principe ne s'applique cependant pas à tous les postes de cette catégorie et les Etats membres de l'UMA pensent qu'il faudrait en élargir l'application au plus grand nombre possible et même, éventuellement, à des postes d'autres

(M. Zahid, Maroc)

catégories. Les organes subsidiaires de l'ONU qui ont un statut spécial pour ce qui est de la nomination de leur personnel devraient aussi respecter ce principe.

11. Les Etats membres de l'UMA se félicitent des efforts déployés par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines et ses collaborateurs en vue de réduire le nombre des Etats non représentés ou sous-représentés, par l'organisation de concours nationaux et l'envoi de missions de recrutement. Ils espèrent que ces efforts seront étendus aux pays arabes qui demeurent sous-représentés ou non représentés.

12. Parmi les questions qui préoccupent les membres de l'UMA figurent celle de la représentation des pays en développement aux postes de rang supérieur et hors cadre du Secrétariat. La légère progression du nombre des postes de rang supérieur attribués aux pays en développement est à cet égard encourageante. Les Etats membres de l'UMA encouragent le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour assurer une représentation plus équitable des pays en développement et plus particulièrement des pays africains qui se trouvent les plus défavorisés. Il serait souhaitable que le Secrétariat propose des durées de service moins longues aux postes de rang supérieur afin de permettre un renouvellement périodique des effectifs à la tête des départements et bureaux ainsi qu'une répartition plus équitable des postes. Il importe de respecter strictement le principe consacré par la résolution 35/210 de l'Assemblée générale selon lequel aucun poste ne doit être considéré comme étant l'apanage d'un Etat membre ou d'un groupe d'Etats. Les Etats membres de l'UMA considèrent en outre que les différentes écoles de pensée juridique devraient être représentées dans les départements à caractère juridique. Ils rappellent à cet égard les dispositions de la résolution 45/239 A de l'Assemblée et invitent le Secrétaire général à n'épargner aucun effort en vue de la réalisation de cet objectif.

13. S'agissant de la représentation des femmes, des progrès louables ont été enregistrés, mais les pourcentages restent inférieurs à ceux préconisés par l'Assemblée générale. Il faut donc inviter le Secrétariat à poursuivre ses efforts en ce domaine, conformément aux dispositions pertinentes de la Charte et du Règlement du personnel, particulièrement celles qui ont trait aux promotions.

14. Le rapport du Secrétaire général (A/C.5/46/2) indique que la méthode actuellement appliquée pour la répartition géographique des postes est adéquate, mais des problèmes subsistent quant à l'importance relative qu'il faut accorder aux différents facteurs pris en compte. Il ne fait pas de doute que la modification des pourcentages des trois facteurs (qualité d'Etat Membre, population et contributions versées à l'Organisation) pourraient rendre le système plus équitable.

(M. Zahid, Maroc)

15. Les Etats membres de l'UMA estiment qu'il faudrait élaborer un plan général d'organisation des carrières et que cet objectif devrait être poursuivi avec plus de vigueur afin de motiver davantage le personnel de l'Organisation. Cette motivation est d'autant plus nécessaire que l'ONU est appelée à jouer un rôle plus actif dans de nombreux domaines, tels que le maintien de la paix, le développement économique et social, la lutte contre l'abus des drogues, l'environnement et les droits de l'homme. Pour maintenir au service de l'Organisation des personnes qui possèdent les plus hautes qualités de compétence et d'intégrité, comme l'exige la Charte, il faut leur offrir de meilleures perspectives de carrière. Il importe que le Secrétaire général présente à l'Assemblée le rapport qu'elle l'avait prié de soumettre dans sa résolution 44/185, ainsi que lors de sa quarante-cinquième session, concernant les questions relatives à la révision des règles, règlements et critères régissant la promotion des fonctionnaires, les moyens d'assurer la transparence des travaux des organes chargés des nominations et des promotions et l'inclusion de voies de recours rapides et efficaces dans le cadre du programme de gestion des vacances de poste. Il est à espérer que les représentants du Secrétariat fourniront les explications demandées. De même, la formation et le perfectionnement constituent des facteurs très importants, et les efforts déployés dans ce domaine devraient être intensifiés.

16. L'administration de la justice au Secrétariat est une question qui mérite la plus grande attention. Le rapport du Secrétaire général, de caractère plutôt descriptif, ne soulève pas les réels problèmes qui se posent en ce domaine. Il est à espérer que le rapport qui sera présenté à la quarante-septième session proposera des mesures concrètes propres à améliorer le système de la justice au Secrétariat, en tenant compte, entre autres, des insuffisances observées dans le fonctionnement du Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif.

17. Une fonction publique internationale pleinement indépendante ne pourrait se concevoir sans un respect scrupuleux des immunités et privilèges qui se rattachent à son statut. Les Etats membres de l'UMA sont préoccupés par les actes illégaux dont sont victimes des fonctionnaires internationaux dans l'accomplissement de leur mission. Le Secrétaire général et les Etats Membres doivent redoubler d'efforts pour garantir aux fonctionnaires des Nations Unies et à leur famille la sécurité, la protection et l'assistance requises. Il incombe également aux fonctionnaires internationaux de s'acquitter de leurs obligations dans le strict respect des mandats qui leur sont confiés et de la législation des pays d'accueil.

18. M. ELDEEB (Egypte) souligne qu'il faut que les Etats Membres respectent les privilèges et immunités accordés au personnel des Nations Unies. Compte tenu des mutations intervenues sur la scène internationale et des tâches qui sont confiées à l'Organisation dans le cadre du nouvel ordre mondial, cette question revêt un intérêt toujours plus grand. L'Egypte fait siennes les préoccupations manifestées par le Secrétaire général devant le grand nombre de cas de violations de ces privilèges et immunités, relevés dans le document A/C.5/46/4. Ce rapport évoque en particulier le sort des fonctionnaires de

(M. Eldeeb, Egypte)

l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) originaires de Cisjordanie et de la bande de Gaza qui ont été détenus ou déportés, sans toutefois nommer les autorités responsables de ces violations, contrairement à ce qui a été fait pour d'autres Etats Membres - en particulier aux paragraphes 3 et 4. Le document A/C.5/46/21, qui expose les vues des représentants du personnel, comprend également une liste des fonctionnaires dont les privilèges et les droits ont été violés. L'on ne peut que s'étonner du manque de concordance entre les deux rapports. Le Secrétariat devrait présenter à l'Assemblée générale, à la session en cours, des précisions à ce sujet et remédier aux lacunes que comporte le rapport qu'il lui a soumis.

19. S'agissant de la composition du Secrétariat, le rôle nouveau que l'ONU est amenée à jouer exige que l'on porte un plus grand intérêt aux ressources humaines dont elle dispose. Il importe d'adopter des mesures propres à assurer une distribution équitable des postes soumis à répartition géographique, en accordant un plus grand poids au facteur population, qui était autrefois tenu pour plus important qu'à l'heure actuelle. A ce propos, la délégation égyptienne prend note avec satisfaction des efforts louables déployés par le Secrétariat pour présenter diverses options et manifeste sa préférence pour l'option J, exposée au paragraphe 32 du rapport A/C.5/46/2. Cette option permettrait de jeter les bases d'une procédure plus équitable de répartition des postes.

20. Enfin, la délégation égyptienne accueille avec satisfaction le rapport présenté par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines devant la Cinquième Commission, dans lequel il est indiqué que le Secrétariat prépare une proposition en vue d'un plan d'organisation des carrières. Elle attend avec intérêt le rapport qui sera présenté à l'Assemblée sur cette question.

21. M. SY (Sénégal) dit que son pays est profondément attaché au respect des privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux, qui imposent des obligations précises tant aux Etats Membres qu'aux fonctionnaires : les premiers doivent veiller à leur application pleine et entière, tandis que les seconds doivent s'abstenir d'en abuser sans prétendre à l'impunité pour des actes n'ayant aucun lien avec leurs activités professionnelles. Il faut donc clairement définir la notion de fonctionnaire international pour éviter qu'elle ne soit interprétée de manière abusive. D'ailleurs, l'Assemblée a demandé au Secrétaire général, dans sa résolution 45/240, de rendre compte, dans son rapport sur la question, et dans toute la mesure du possible, des opinions des Etats Membres sur les cas de violation dont ils seraient les auteurs. Cela permettra à la Cinquième Commission de mieux apprécier les faits portés à son attention.

22. En ce qui concerne la composition du Secrétariat, la délégation sénégalaise souhaite que les efforts entrepris pour remédier à la situation des Etats non représentés ou sous-représentés soient poursuivis et intensifiés. Elle encourage également le Secrétaire général à tenir davantage

(M. Sy, Sénégal)

compte, lors du recrutement, du principe de la répartition géographique équitable, lequel est parfaitement compatible avec la nécessité de doter l'Organisation d'effectifs hautement qualifiés, intègres et compétents. Elle insiste aussi sur l'obligation faite au Secrétariat de veiller scrupuleusement au respect de la procédure d'élaboration et de publication des avis de vacances de poste.

23. La représentation actuelle des femmes au Secrétariat demeure préoccupante, malgré les mesures de redressement prises par le Secrétaire général. Le pourcentage de 29,2 % enregistré en juin 1991, contre 26,3 % en juin 1990, est certes appréciable, mais il reste en deçà des 30 % prévus pour la fin de l'année 1990. L'on court donc le risque que l'objectif de 35 % ne soit pas atteint en 1995. Les progrès enregistrés en ce qui concerne le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-1 ou au-delà sont insuffisants. L'on se souviendra que l'Assemblée, au paragraphe 6 de sa résolution 45/239 C, avait prié le Secrétaire général d'élaborer un programme d'action pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. La délégation sénégalaise salue l'aide canadienne à la réalisation de cette tâche et souhaite que cet exemple de générosité soit suivi par d'autres pays pour éviter tout retard dans l'élaboration de ce programme, lequel devra proposer des mesures concrètes propres à redresser la situation des femmes originaires de certains Etats Membres, particulièrement d'Afrique. Le programme devra en outre comporter une analyse approfondie des mécanismes existants au sein du Secrétariat, afin de déterminer s'ils sont adéquats pour en permettre l'application. Les effets de ce programme dépendront largement du système de représentation des Etats Membres et donc des fourchettes souhaitables.

24. S'agissant de ces fourchettes, la délégation sénégalaise souscrit à l'opinion du Secrétaire général selon laquelle le problème ne réside pas tant dans la méthodologie que dans la détermination d'ajustements judicieux des différents facteurs permettant d'établir une répartition géographique équitable et conforme à l'esprit de la Charte. Un déséquilibre trop marqué entre ces facteurs serait fortement préjudiciable à l'instauration d'un ordre mondial nouveau basé sur l'égalité entre les Etats et le partage des responsabilités. La délégation sénégalaise préfère donc l'option J, mais pourrait bien s'accommoder de l'option F si celle-ci permettait de parvenir à un consensus sur la question.

25. L'intervenant juge en principe acceptable les modifications du Statut du personnel relatives au détachement, qui figurent en annexe au document A/C.5/46/9, encore que le paragraphe c) que l'on se propose de rajouter à l'annexe II du Statut suscite quelques doutes. La validité du détachement ne saurait être établie sans tenir compte des dispositions législatives nationales en la matière. La délégation sénégalaise souhaite donc obtenir des précisions supplémentaires sur le contenu de ce paragraphe. La question du détachement doit aussi être examinée à la lumière des dispositions du paragraphe 10 de la résolution 45/239 A, dans laquelle l'Assemblée prie le Secrétaire général d'étudier les mesures propres à assurer, dans la mesure du possible, la représentation des principaux systèmes juridiques au Secrétariat.



(M. Sy, Sénégal)

26. L'expérience acquise par la délégation sénégalaise lors de sa participation au Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif l'a conduite à s'interroger sur son efficacité. Les membres du Comité sont constitués par les membres du Bureau de l'Assemblée générale, qui changent chaque année, à l'exception des membres permanents du Conseil de sécurité. Il se pose dès lors une question de continuité, la plupart des membres du Comité ayant à peine le temps d'assimiler les règles et procédures de son fonctionnement. Le mandat du Comité est assez limité puisqu'il n'autorise pas les représentants des pays membres à se prononcer sur les questions de fond, leur action se limitant à répondre à une série de questions formulées sans beaucoup de souplesse. C'est sans doute ce qui explique que ce Comité n'ait, depuis sa création, été amené à ne demander l'avis de la Cour internationale de Justice que trois fois. Certes, il faut empêcher que le Comité ne devienne un organe de recours, mais il faudrait en améliorer le fonctionnement.

27. M. BELKHEIR (Jamahiriya arabe libyenne) dit que, comme l'a indiqué le Secrétaire général dans son rapport sur la composition du Secrétariat (A/46/370), les postes soumis à répartition géographique ne constituent toujours qu'un pourcentage limité du nombre total des postes. Il faut donc revoir les critères appliqués pour déterminer ce nombre. Il est préoccupant de voir que neuf Etats Membres ne sont pas représentés, et il faut immédiatement remédier à cette situation. L'on continue de recruter des fonctionnaires parmi les nationaux d'Etats Membres surreprésentés, ce qui est contraire à l'esprit de la Charte et aux résolutions de l'Assemblée générale. Dans sa résolution 44/239 A, l'Assemblée prie le Secrétaire général de prendre toutes les mesures possibles pour assurer, aux postes de rang élevé et de direction du Secrétariat, la représentation équitable des Etats Membres, en particulier celle des pays en développement et des autres Etats qui sont insuffisamment représentés à ces niveaux, et d'inclure dans ses prochains rapports sur la composition du Secrétariat des informations sur cette question. Malgré ces dispositions, les pays en développement continuent d'être sous-représentés à ces niveaux et certains pays monopolisent toujours quelques postes.

28. La Jamahiriya arabe libyenne fait partie des pays en développement sous-représentés, particulièrement aux postes de haut niveau, bien qu'elle ait présenté un très grand nombre de candidats. Le Secrétariat a fait de nombreuses promesses qui sont restées lettre morte. S'il est vrai que des contraintes existent, dues à la nécessité d'améliorer l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation, de geler les recrutements et de réduire le nombre des postes, la délégation libyenne estime que la situation a évolué et que l'on ne saurait plus justifier le non-respect des promesses données.

29. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/46/377), l'intervenant prend note des progrès accomplis en ce qui concerne le nombre de femmes occupant des postes soumis à répartition géographique et réaffirme la nécessité de respecter

(M. Belkheir, Jamahiriya arabe libyenne)

rigoureusement le principe de la répartition géographique équitable, conformément aux dispositions des résolutions 45/125 et 45/239 C de l'Assemblée générale. Il faut donc recruter davantage de femmes originaires de pays en développement pour pourvoir les postes vacants de rang supérieur et de haut niveau.

30. La délégation libyenne déplore les enlèvements, détentions et assassinats perpétrés par certains Etats à l'encontre de fonctionnaires internationaux, en violation de leurs privilèges et immunités. Elle prend note de ce que certains Etats Membres ne respectent pas les dispositions de l'alinéa b) du paragraphe 18 de l'article V de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, selon lesquelles les fonctionnaires des Nations Unies sont exonérés d'impôts sur les traitements et émoluments versés par l'Organisation.

31. M. BAZAN (Chili) souligne qu'il faut tirer le meilleur parti des qualités et compétences des fonctionnaires des Nations Unies et se déclare préoccupé par la démoralisation constatée parmi le personnel. Les Etats Membres en sont en grande partie responsables et ont l'obligation de remédier à cette situation.

32. La délégation chilienne est reconnaissante au Secrétaire général d'avoir su maintenir un niveau de compétence élevé parmi les effectifs du Secrétariat, malgré la pénurie accrue de moyens financiers, et remercie les fonctionnaires de la conscience professionnelle, du dévouement et de l'esprit de sacrifice dont ils font preuve.

33. Le recrutement de personnel doit satisfaire aux critères d'efficacité, de compétence et d'intégrité énoncés dans la Charte. La délégation chilienne se félicite des efforts accomplis par le Secrétaire général pour satisfaire, compte tenu de ces exigences, les aspirations des Etats Membres à une répartition géographique équitable et pour permettre aux femmes d'être représentées comme il se doit.

34. Pour ce qui est des fourchettes souhaitables pour la répartition géographique des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, il faut que la qualité d'Etat Membre soit affectée d'un coefficient plus élevé que les autres facteurs et faire en sorte que tous les pays aient la possibilité de voir leurs ressortissants occuper des postes soumis à répartition géographique.

35. La délégation chilienne réitère la nécessité d'envisager la création d'une instance d'appel des jugements du Tribunal administratif, dans la mesure où l'article 11 des statuts du Comité des demandes de réformation ne lui confère pas cette faculté. Cela permettrait au personnel de faire appel des jugements du Tribunal. La délégation chilienne attend avec intérêt le rapport que le Secrétaire général doit présenter à ce sujet à la quarante-septième session.

36. M. KARBUCZKY (Hongrie) estime que les questions relatives au personnel se prêtent à un examen biennal qui permettrait d'analyser les tendances à plus long terme. La délégation hongroise prend note avec satisfaction de l'accroissement du nombre de ses nationaux qui travaillent à l'Organisation, mais souligne que ces derniers n'occupent aucun poste d'une classe supérieure à P-4. Parmi les nombreux candidats que la Hongrie a présentés, il se trouve certainement des personnes qualifiées pour occuper des postes d'une classe beaucoup plus élevée.

37. Pour pourvoir un poste vacant, le Secrétariat tient compte des qualifications du candidat et de la représentation de son pays d'origine : le groupe de pays auquel appartient le candidat n'entre donc pas en ligne de compte. La présentation des chiffres relatifs à la composition du Secrétariat sous forme d'une simple liste des Etats Membres dans l'ordre alphabétique est préférable à une présentation par groupe de pays qui, si elle permet de constater que la représentation est suffisamment équilibrée entre les pays en développement et les autres pays, dissimule des différences importantes à l'intérieur d'un même groupe.

38. Malgré l'accroissement, en termes relatifs et en termes absolus, de la représentation des femmes au Secrétariat, le pourcentage de femmes originaires d'Europe orientale reste faible. L'orateur souligne avec satisfaction que 50 % environ des fonctionnaires hongrois du Secrétariat sont des femmes.

39. En ce qui concerne les limites souhaitables pour la répartition géographique des fonctionnaires du cadre organique et des catégories supérieures, les principaux facteurs à retenir doivent être le statut d'Etat Membre et la quote-part, et il convient d'éviter de modifier radicalement leur importance relative. Comme le facteur population intervient déjà dans le calcul des quotes-parts des Etats Membres, son poids relatif doit être limité pour qu'il ne soit pas deux fois pris en compte.

40. A propos du paragraphe 15 du document A/C.5/46/4, dans lequel sont décrites les communications échangées entre le Secrétariat et la Mission permanente de la Hongrie au sujet de l'imposition des fonctionnaires internationaux, le Gouvernement hongrois attend du Secrétariat des éclaircissements sur les personnes concernées afin de déterminer si les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies s'appliquent en l'espèce.

41. Les propositions présentées par le Secrétaire général dans le document A/C.5/46/9 ayant trait au statut des fonctionnaires détachés par leur gouvernement contribueront à établir l'indépendance de la fonction publique internationale mais, pour parvenir à une solution durable et satisfaisante, il convient de tenir compte des intérêts des trois parties intéressées, à savoir l'Organisation, les fonctionnaires et les Etats Membres. Les ressortissants hongrois peuvent accepter des contrats du type qui convient le mieux à l'Organisation, et, au demeurant, une combinaison de nominations à titre permanent et pour une durée déterminée serait probablement la meilleure

(M. Karbuczky, Hongrie)

solution. A la différence des années antérieures, 33 % seulement des ressortissants hongrois qui travaillent pour les Nations Unies ont été nommés pour une durée déterminée, et le Gouvernement hongrois n'est intervenu dans aucun de ces cas.

42. La question de savoir s'il convient de maintenir le droit au remplacement ou s'il faut appliquer les procédures normales de recrutement et d'affectation laisse perplexe puisque la pratique du "remplacement" a été autorisée par l'Assemblée générale dans sa résolution 35/210, tandis que la gestion dite "normale" des vacances de poste est l'objet de tant de critiques qu'il est difficile de savoir ce qu'il faut entendre par "normale".

43. L'un des premiers concours de recrutement à la classe P-3 a eu lieu en Hongrie. Les résultats initiaux sont satisfaisants et il faut féliciter le Secrétariat de chercher à étendre la portée de ces concours. Etant donné que la plupart des nominations à des postes des classes P-1, P-2 et P-3 ont été octroyées, depuis quelques années, à l'issue de ces concours, l'orateur souhaiterait une meilleure coordination entre la planification et la tenue des concours ainsi que de l'attribution des postes aux candidats admis. Il faut espérer que la nouvelle répartition des postes qui est prévue permettra à la Section des examens de s'acquitter de ses nouvelles responsabilités à cet égard.

44. Mme MOSS (Bahamas) dit que les objectifs de la Charte des Nations Unies ne se concrétiseront que si le Secrétariat, les délégations et les gouvernements des Etats Membres jouent leur rôle pour garantir l'application du principe de la répartition géographique équitable : la tâche du Secrétariat consiste à analyser les problèmes qui se posent au système des Nations Unies et à formuler des directives pour les résoudre; celle des délégations est de faire connaître les besoins et les préoccupations des divers pays et de formuler des recommandations pour remédier aux inégalités, et c'est aux gouvernements qu'incombe la responsabilité finale de préparer des candidats qui permettront au Secrétariat de s'acquitter de son travail avec le maximum d'efficacité. Le Secrétariat et les délégations se sont acquittés de leurs obligations, mais tout semble indiquer que les gouvernements de certains pays non représentés ou sous-représentés n'ont pas réussi à préparer des candidats ayant les aptitudes professionnelles nécessaires et, à l'inverse, il n'a pas toujours été porté toute l'attention voulue à des candidats qui étaient en fait suffisamment préparés. Pour remédier à ces deux problèmes, il serait bon que le Secrétariat organise des stages de perfectionnement dans les pays sous-représentés ou non représentés afin de familiariser les gouvernements concernés avec les questions relatives à la fonction publique internationale.

45. Les procédures de recrutement doivent être fondées sur deux considérations : la nécessité de garantir une représentation équitable de tous les Etats Membres à tous les niveaux du Secrétariat, et le principe selon lequel les nominations doivent être fondées sur l'aptitude des candidats à occuper les postes à pourvoir; le Secrétariat ne doit donc pas appliquer des procédures rigides ni imposer des conditions qui excluraient automatiquement

(Mme Ross, Bahamas)

un grand nombre de jeunes et de candidats originaires de pays en développement : des facteurs tels que l'expérience, l'âge, les antécédents et les qualifications ne doivent pas être considérés comme des critères absolus; il importe de donner aux candidats l'occasion de faire leurs preuves en leur permettant d'accéder à des postes de travail et en leur assurant une formation en cours d'emploi, ce qui n'aurait pas nécessairement pour effet de nuire à la qualité.

46. Le recrutement de fonctionnaires détachés par leur gouvernement présente des avantages et des inconvénients; il est indubitable qu'il permet d'engager des personnes ayant de l'expérience et de bonnes aptitudes professionnelles et contribue ainsi à maintenir l'équilibre entre le personnel de carrière et les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée. Mais il peut aussi donner l'impression que les fonctionnaires des Nations Unies ne sont pas vraiment indépendants et responsables uniquement devant le Secrétaire général. A cet égard, il convient de souligner que les gouvernements qui cherchent à persuader leurs fonctionnaires de travailler pour des organisations internationales en leur offrant des émoluments supplémentaires violent le principe "à travail égal, salaire égal" et mettent en danger l'indépendance de ces fonctionnaires, en violation de l'Article 100 de la Charte. Outre ce danger potentiel et le fait que le détachement entraîne un renouvellement plus fréquent du personnel avec les dépenses d'administration et la perte d'efficacité que cela implique, le recrutement de fonctionnaires détachés par leur gouvernement comporte plus d'avantages que d'inconvénients, et cette pratique doit continuer de s'appliquer à condition que l'Organisation conserve un corps de fonctionnaires permanents hautement préparés.

47. Il est préoccupant que certains gouvernements négligent leur obligation d'assurer la sécurité et la protection des fonctionnaires internationaux, surtout au moment où l'Organisation mène de plus en plus d'activités opérationnelles. Etant donné qu'une proportion croissante du personnel travaille dans des zones de conflit et dans des conditions dangereuses, il est indispensable d'inviter les gouvernements à respecter les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies et de rappeler à ces derniers qu'ils doivent respecter la législation des Etats Membres dans l'exercice de leurs fonctions.

48. Si l'on considère que l'Organisation des Nations Unies est à l'avant-garde des activités en faveur de la promotion de la femme, il est paradoxal que la situation des femmes à l'Organisation ne soit que le reflet de la situation qui règne dans les Etats Membres : les efforts qui ont été faits ont permis des améliorations quantitatives, mais non qualitatives; en outre, les améliorations quantitatives ont été lentes et, d'après les chiffres dont on dispose, la situation dans les classes supérieures de la hiérarchie du Secrétariat est particulièrement peu satisfaisante. Bien que les aptitudes professionnelles doivent être le critère décisif des nominations et des promotions, il est indispensable que les programmes d'action visant à promouvoir la situation des femmes soient appliqués jusqu'à ce que les objectifs fixés soient atteints; par ailleurs, les organisations dont les

(Mme Ross, Bahamas)

activités ont un caractère essentiellement technique et qui ont le plus de mal à recruter des femmes devraient envisager la possibilité d'organiser des stages de formation à l'extérieur. Un autre domaine dans lequel des améliorations sont nécessaires est celui de la promotion des perspectives de carrière des femmes, afin que celles-ci puissent progresser professionnellement aussi rapidement que leurs collègues masculins. A cet égard, il est satisfaisant de constater que le Secrétariat a approuvé les recommandations relatives à la promotion, aux affectations et au recrutement des femmes formulées par le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat.

49. Dans le cadre de l'examen des questions relatives au personnel, il convient de mentionner trois problèmes d'importance capitale. Le premier est celui de la répartition des postes de niveau supérieur. Conformément à la résolution 45/239 de l'Assemblée générale, ces postes ne doivent pas être considérés comme étant "l'apanage" d'un Etat Membre. Aussi conviendrait-il d'inviter le Secrétaire général à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer une représentation équitable de tous les Etats Membres dans les classes supérieures et à la direction du Secrétariat, en portant une attention spéciale à la situation des pays en développement et des pays insuffisamment représentés à ces niveaux. Le second problème est celui des formules qui déterminent, pour chaque Etat Membre, la "fourchette souhaitable" : la délégation bahamienne acceptera l'une quelconque des formules proposées qui sont à l'examen, à condition qu'elle soit viable; il est néanmoins indispensable, avant d'approuver de nouvelles propositions, de garantir la pleine application des formules déjà adoptées. Le troisième problème est lié à la possibilité d'accroître le nombre de postes soumis à la répartition géographique; il conviendrait d'envisager cette possibilité avec prudence, en tenant compte des facteurs budgétaires et sans perdre de vue que l'accroissement du nombre de postes ne garantira pas automatiquement une répartition équitable; il faudrait veiller tout d'abord à remédier aux déséquilibres existants.

50. La représentante des Bahamas fait observer qu'elle n'a pas insisté sur le fait que son pays est insuffisamment représenté car elle a considéré que, si les préoccupations générales qu'elle a mentionnées sont prises en compte, la situation de son pays à cet égard se trouvera également résolue. Il appartient à la Cinquième Commission de faire des recommandations sur la base desquelles un plan d'action pourra être établi afin d'adapter la structure du Secrétariat aux principes et aux dispositions de la Charte.

51. M. SENA CARDOSO (Brésil) dit que la représentation du Brésil au Secrétariat a été jusqu'à présent inférieure à ce que l'on espérait et à ce qui est souhaitable, mais qu'on a pu observer depuis quelques mois parmi les cadres brésiliens un regain d'intérêt pour les activités de l'Organisation et pour les perspectives de carrière que peut offrir la fonction publique internationale. A cet égard, il faut espérer que les candidats qui ont passé avec succès les épreuves des concours organisés au Brésil en 1990 occuperont rapidement les postes qui se trouveront vacants.

(M. Sena Cardoso, Brésil)

52. Les efforts faits pour remédier à la sous-représentation de certains Etats Membres dans les postes soumis à la répartition géographique ne peuvent être jugés que satisfaisants par un pays comme le Brésil, qui s'est presque toujours trouvé dans cette situation.

53. Le Brésil appuiera toutes les mesures visant à garantir que la représentation des Etats Membres au sein du Secrétariat se situe aussi près que possible du point médian de la fourchette souhaitable. Il convient de souligner à cet égard que la formule utilisée pour calculer cette fourchette est susceptible d'être améliorée : il serait plus juste, pour toutes les parties intéressées, de rétablir le coefficient de pondération de 7,2 % appliqué au facteur population. La délégation brésilienne appuie pleinement la proposition formulée par le représentant de l'Inde dans sa déclaration sur ce point de l'ordre du jour.

La séance est levée à 17 h 15.