

NATIONS UNIES
Assemblée générale

QUARANTE-SIXIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
28e séance
tenue le
vendredi 8 novembre 1991
à 15 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 28e SEANCE

Président : M. MUNTASSER (Jamahiriya arabe libyenne)

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

SOMMAIRE

POINT 114 DE L'ORDRE DU JOUR : BAREME DES QUOTES-PARTS POUR LA REPARTITION DES
DEPENSES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

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.28
29 novembre 1991
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 20.

POINT 114 DE L'ORDRE DU JOUR : BAREME DES QUOTES-PARTS POUR LA REPARTITION DES DEPENSES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (A/46/11 et Add.1 et 2)

1. M. ALI (Président du Comité des contributions), présentant le rapport du Comité (A/46/11 et Add.1 et 2), signale qu'on a recommandé cette année l'adoption d'un nouveau barème des quotes-parts qui tient compte de l'évolution de la situation économique mondiale et du nombre des Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies. Bien que l'Assemblée générale ait précisé qu'elle fixerait elle-même la durée d'applicabilité du nouveau barème, le Comité des contributions en a recommandé l'adoption pour les années 1992, 1993 et 1994, conformément à l'article 160 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale

2. Il conviendra de noter pour l'examen du barème proposé que celui-ci a été établi à partir de données sur le revenu national communiquées par les Etats Membres au Bureau de statistique de l'ONU. Ces données reflètent l'évolution de la situation économique des Etats Membres entre 1980 et 1989. Malgré les changements, les 10 principaux contributeurs continueront d'assumer 77,69 % des dépenses de l'Organisation, ce qui représente une augmentation de 17 points par rapport au total actuel. La quote-part de 82 Etats Membres est fixée à 0,01 %, celle de huit d'entre eux à 0,02 % et celle de sept autres à 0,03 %.

3. Il convient de souligner également que le barème proposé a été établi en suivant scrupuleusement les directives données par l'Assemblée générale aux sections A et C de sa résolution 45/256. A part le fait que le plafond du revenu par habitant au titre de la formule de dégrèvement en faveur des pays à faible revenu par habitant a été relevé, passant de 2 200 à 2 600 dollars, on a utilisé la même méthode que pour l'établissement du barème en vigueur. L'annexe 1 du rapport du Comité présente point par point les incidences de l'application de la méthode aux données concernant le revenu national.

4. Du fait de la récente admission de nouveaux Membres, le barème proposé est déjà dépassé, mais comme le Comité avait déjà prévu l'admission des deux Corée il ne faudra y apporter que des ajustements mineurs. Le Bureau de statistique de l'ONU a calculé les quotes-parts des trois Etats baïtes sur la base des données que ceux-ci ont fournies sur leurs revenus - appliquant la même méthode qu'à tous les autres Etats Membres et les taux de change en vigueur en Union soviétique durant la période allant de 1980 à 1989. Il a été suggéré de déduire les quotes-parts de ces trois pays, dont le total s'élève à 0,30 % de la quote-part proposée pour l'Union soviétique, qui se trouve ainsi ramenée à 9,11 %. Le Bureau de statistique a fixé à 0,01 % les quotes parts des Etats fédérés de Micronésie et de la République des Iles Marshall. Il se propose d'inclure ces quotes-parts dans le barème dont le total atteindra ainsi 100,02 %. Cette augmentation du total aura pour effet de réduire légèrement la contribution réelle de tous les Etats Membres durant la période

(M. Ali)

d'applicabilité du barème. Il faudra aussi inclure les trois Etats baltes, la République des Iles Marshall et les Etats fédérés de Micronésie aux paragraphes 3, 4 et 5 de la recommandation du Comité des contributions, qui portent respectivement sur la contribution pour l'année d'admission, la base de calcul des quotes-parts des nouveaux Etats Membres pour 1991 et 1992 et les avances que les nouveaux Membres sont tenus de verser au fonds de roulement.

5. S'agissant des Etats non membres, le Comité des contributions a également recommandé de nouveaux taux de contribution, qui servent de base au calcul du montant annuel forfaitaire que ces Etats doivent verser.

6. Conformément à la pratique établie, le rapport comporte un additif relatif aux paiements en espèces reçus pour chacune des années civiles 1989 et 1990 au titre des quotes-parts et aux contributions volontaires des Etats Membres et non membres à chacun des organismes du système des Nations Unies. Afin de faire coïncider la publication de ces éléments d'information avec le cycle budgétaire biennal en vigueur dans tout le système, le Secrétariat se propose de publier durant la quarante-neuvième session le prochain additif concernant les années 1991 à 1993 et tous les deux ans par la suite.

POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)
(A/46/320 et 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)

7. M. KABIR (Bangladesh) fait observer que pour répondre à ce qu'on attend d'elle en tant qu'instrument de paix, de sécurité et de développement internationaux, l'Organisation des Nations Unies se doit aujourd'hui plus que jamais d'être dotée d'un secrétariat efficace. Afin que le personnel de l'Organisation puisse donner le meilleur de lui-même, il faut améliorer ses conditions de travail en adoptant un système d'organisation des carrières, en offrant des possibilités de formation, en instituant un système d'administration de la justice rapide, équitable et transparent et en appliquant des méthodes modernes de gestion. Il ne faut pas non plus oublier qu'il importe de recruter du personnel possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

8. En tant qu'organisation internationale, l'ONU doit recruter son personnel parmi les nationaux de tous les Etats Membres et il est intéressant de noter à cet égard que le nombre des Etats Membres non représentés a diminué, passant de 11 en 1990 à 9 au 30 juin 1991. Il est décevant par contre de constater que le nombre des Etats Membres sous-représentés a augmenté, passant de 19 à 24 au cours de la même période. Il importe de redoubler d'efforts en ce domaine. Toutefois, ainsi que le montre le tableau C du document A/46/370, la représentation des pays en développement au Secrétariat s'est accrue au cours de la période 1987-1991, ce qui constitue un réel progrès.

(M. Kabir, Bangladesh)

9. Le principe de la répartition géographique équitable s'est concrétisé par l'application d'un système de "fourchettes souhaitables" pour la répartition géographique des Etats Membres qui sert à calculer la représentation relative des nationaux de chaque pays. Cette représentation pourrait être améliorée si l'on augmentait le nombre de postes soumis à la répartition géographique. Il faudra veiller par ailleurs à ce que l'équilibre réalisé au niveau de ces postes ne soit pas compromis par le recrutement pour les autres types de postes.

10. S'agissant des critères retenus pour établir les fourchettes souhaitables, il convient de signaler qu'en 1987 le coefficient affecté au facteur population a été réduit passant de 7,2 % à 5 %. Cette mesure n'étant pas équitable, l'Assemblée générale a, par sa résolution 42/220, recommandé de tenir compte de la nécessité de majorer le coefficient affecté au facteur population. La délégation du Bangladesh appuie cette proposition et espère que l'on reviendra à l'ancien coefficient du facteur population. Elle estime également qu'en vue de donner un caractère plus universel à la composition du Secrétariat, il faut s'efforcer de réduire l'écart entre le facteur "qualité de membre" et le facteur "contribution". Le Secrétaire général a proposé plusieurs options qui constituent une base solide à partir de laquelle peuvent être élaborées des solutions à cette question complexe. Il faut espérer que les Etats Membres entameront des négociations à ce sujet dans un esprit d'ouverture et de conciliation afin de parvenir à une solution satisfaisante.

11. La délégation du Bangladesh souscrit sans réserve à la recommandation tendant à accroître la proportion de femmes au Secrétariat, énoncée dans les résolutions 45/125 et 45/239. Bien que le pourcentage des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique ait légèrement augmenté, passant à 29,19 % en juillet 1991 contre 28,30 % en 1990, on n'a malheureusement pas atteint l'objectif des 30 % qui était fixé pour la fin de 1990. Il va sans dire que de nouvelles mesures concertées seront nécessaires si l'on veut réaliser le nouvel objectif de 35 % d'ici à 1995. Il faut espérer que les mesures déjà prises par le Secrétaire général donneront de meilleurs résultats au cours des prochaines années. Néanmoins, l'intervenant prie le Secrétaire général d'accroître le recrutement de femmes qualifiées provenant de pays en développement. Au cours de l'année terminée le 30 juin 1991, seulement 43,9 % des femmes recrutées étaient originaires de ces pays.

12. En ce qui concerne le rapport du Corps commun d'inspection sur la rotation du personnel à l'intérieur du système des Nations Unies (A/46/326), la délégation du Bangladesh attache une grande importance à la mobilité des fonctionnaires dans le système des Nations Unies et pense que l'on doit s'y intéresser davantage. Il conviendrait de mettre en place un programme de mobilité et de rotation systématique lié à l'organisation des carrières. Il est à souhaiter que le Bureau de la gestion des ressources humaines examine attentivement et sans délai les recommandations du Corps commun d'inspection à cet égard.

(M. Kabir, Bangladesh)

13. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/C.5/46/4), la délégation du Bangladesh estime que cette question est très importante et note avec consternation que le nombre de cas d'arrestation et de détention de fonctionnaires demeure très élevé ainsi que le Secrétaire général a le regret de le signaler. Il faut se féliciter en revanche des résultats positifs obtenus dans plusieurs cas de personnes détenues depuis longtemps. L'intervenant espère que l'Organisation redoublera d'efforts dans ce domaine et appuie sans réserve les mesures prises par le Secrétaire général pour assurer la sécurité des fonctionnaires internationaux.

14. M. KRYSHANIVSKIY (Ukraine) dit que son pays attache une grande importance aux nouvelles modalités de sa participation aux activités des organisations internationales sur la base des normes généralement acceptées en matière de fonction publique internationale, notamment le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Jusqu'à une époque récente, l'Ukraine était l'un des pays dont les nationaux travaillant au Secrétariat de l'ONU étaient engagés pour une durée déterminée. Au 31 juin 1990, 8 % seulement de ces fonctionnaires avaient des contrats permanents. Aujourd'hui par contre, ce chiffre atteint presque 60 %. Néanmoins l'Ukraine continuera de favoriser la pratique du détachement de personnel. D'une part, le Gouvernement ukrainien tient à attirer à l'ONU des spécialistes expérimentés, étant donné surtout que les organismes chargés des affaires étrangères et du commerce extérieur ont pris de l'extension par suite de la déclaration d'indépendance de l'Ukraine. D'autre part l'ONU bénéficiera à son tour de la mobilité du personnel au sein du Secrétariat. S'il est nécessaire dans certains domaines comme l'administration, le budget et les finances d'avoir des effectifs permanents connaissant bien les rouages de l'Organisation, dans des domaines comme la politique et l'information, il importe beaucoup plus de pouvoir compter sur des individus ayant une expérience directe des changements survenus dans le monde contemporain. C'est pourquoi il importe de respecter au sein du Secrétariat un certain équilibre entre les fonctionnaires engagés à titre permanent et les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée. Ainsi que l'a recommandé le Groupe des Dix-Huit, il conviendrait de maintenir la parité.

15. L'intervenant se félicite de l'amendement que le Secrétaire général propose d'apporter au statut du personnel, comme indiqué dans le document A/C.5/46/9 pour simplifier la procédure du détachement et lui donner une base juridique solide. Depuis longtemps l'Ukraine remplit ses obligations à cet égard. Le détachement est un accord entre trois parties : le fonctionnaire, l'administration et le gouvernement intéressé. La politique suivie en matière de personnel ne doit négliger les intérêts d'aucune des parties. Au cours de l'année écoulée, sans consulter le Gouvernement ukrainien, le Conseiller juridique a déclaré à plusieurs reprises que l'Ukraine n'avait pas rempli les conditions requises pour garantir la validité d'un détachement. On peut se demander sur quoi s'est fondé le Conseiller juridique pour s'arroger le droit de statuer unilatéralement sur de tels cas.

(M. Kryshaniyevskiy, Ukraine)

16. La délégation ukrainienne pense que la section I de la résolution 35/210 concernant la possibilité de remplacer par des candidats de la même nationalité des fonctionnaires de pays sous-représentés, est toujours d'actualité. Il serait prématuré d'abolir ce système, notamment en ce qui concerne l'Ukraine, dont la représentation a baissé ces dernières années. Les possibilités de recrutement de candidats extérieurs ont diminué au profit de candidats internes. Cette pratique aurait pu se justifier lorsque le recrutement était gelé mais il convient maintenant de donner les mêmes chances aux deux types de candidats.

17. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur les diverses possibilités de fourchettes souhaitables (A/C.5/46/2), il est évident que selon les options le point médian pour un pays donné variera de quelques postes. Par ailleurs, l'admission de nouveaux membres à l'ONU donnera lieu à une révision du système des fourchettes souhaitables. L'Ukraine est d'avis qu'il faudra peser avec beaucoup de soin tous les aspects politiques de la modification des fourchettes souhaitables afin de satisfaire au principe de la répartition géographique équitable. Toute décision doit être adoptée sur la base d'un large consensus.

18. L'Ukraine appuie les efforts visant à accroître la proportion de femmes au Secrétariat, efforts qui ne doivent cependant pas aller à l'encontre des principes généraux de la répartition géographique équitable et se déclare de nouveau disposée à présenter des candidats hautement qualifiés aux concours pour le recrutement de fonctionnaires de la classe P-3.

19. Mme SHENWICK (Etats-Unis d'Amérique) dit que l'ONU doit se défaire de sa structure archaïque et lourde pour adopter un système simplifié doté de règles et procédures claires en matière de personnel. La délégation des Etats-Unis approuve les procédures proposées par le Secrétaire général dans son rapport sur le recrutement de fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/46/9), étant entendu que ces procédures seront universellement appliquées et que les documents pertinents fournis par toutes les parties intéressées seront reconnus comme garantie suffisante de la validité du détachement. Il convient de noter cependant que les amendements proposés ne prévoient pas le droit des fonctionnaires détachés d'être réintégrés dans leur administration nationale. Cet aspect du détachement devra être précisé par écrit de manière à éviter tout malentendu. Afin que les conditions de détachement soient absolument claires pour les trois parties intéressées, il conviendrait d'amender le paragraphe c) de l'annexe II du projet de modification statutaire proposé par le Secrétaire général, qui se lirait comme suit : "c) La lettre de nomination d'un fonctionnaire détaché par son gouvernement, signée par l'intéressé et par le Secrétaire général ou en son nom, ainsi que les documents qui établissent les conditions et les modalités du détachement, convenues par l'Etat Membre et le fonctionnaire, feront foi, à toutes fins utiles, de l'existence et de la validité du détachement de ce fonctionnaire auprès de l'Organisation pour la période spécifiée dans la lettre de nomination". Le détachement peut et doit être avantageux pour

(Mme Shenwick, Etats-Unis)

l'Organisation à condition qu'il soit appliqué de façon limitée. Il peut être un moyen d'attirer des fonctionnaires hautement qualifiés lorsqu'on a besoin de compétences techniques spécialisées ou lorsqu'il s'agit de remplir des postes temporaires.

20. La délégation des Etats-Unis convient avec le Secrétaire général qu'il faudra abolir la pratique du remplacement. Si la considération dominante dans le recrutement du personnel du Secrétariat doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, le Secrétaire général devra pouvoir choisir des candidats provenant d'Etats Membres autres que ceux dont les ressortissants occupent déjà des postes donnés. La disposition de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale, qui permet de remplacer des fonctionnaires par des candidats de même nationalité dans le cas des postes qui étaient occupés par des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée perd sa raison d'être maintenant que les Etats Membres vont permettre plus fréquemment à leurs nationaux d'être engagés à titre permanent.

21. Il n'y a pas lieu de modifier le système des fourchettes souhaitables tant que tous les Etats Membres ne se trouveront pas dans les limites qui leur ont été fixées. Le système est en vigueur depuis trois ans, ce qui n'est pas suffisant pour que l'on puisse en constater les effets. Par ailleurs, un nouveau changement risquerait de nuire à la répartition géographique.

22. La délégation des Etats-Unis appuie l'élaboration d'un système d'organisation des carrières; l'adoption de mesures tendant à favoriser la mobilité et les possibilités de formation du personnel dans tous les lieux d'affectation, ainsi que le maintien du système de la gestion des vacances de poste. Elle appuie également l'organisation de concours pour le recrutement de fonctionnaires de la classe P-3 tout en espérant que cette procédure ne portera pas préjudice aux fonctionnaires de la classe P-2 qui remplissent les conditions requises pour être promus à la classe P-3, et en outre qu'il y aura suffisamment de postes vacants pour justifier les dépenses qu'entraînent les concours organisés au niveau national.

23. Il demeure préoccupant de voir que le rythme de recrutement et de promotion des hommes continue d'être plus rapide que celui des femmes ainsi qu'il ressort du document A/46/377. La délégation des Etats-Unis appuie les mesures adoptées par le Secrétaire général pour améliorer la situation des femmes et leur représentation au Secrétariat, et prie instamment les Etats Membres de présenter un plus grand nombre de candidates, de sélectionner des candidates qualifiées et de les encourager à poser leur candidature à des postes vacants; elle les prie également d'établir des fichiers nationaux de candidates et de les communiquer au Secrétariat.

24. L'administration de la justice au Secrétariat est également une source de préoccupation et il conviendrait de modifier les règlements en vigueur dans ce domaine. Le règlement actuel encourage les recours injustifiés de la part des fonctionnaires et décourage l'administration de prendre des initiatives par

(Mme Shenwick, Etats-Unis)

crainte de représailles. Le Secrétaire général devrait présenter à l'Assemblée générale à sa quarante-septième session un rapport à ce sujet. La délégation des Etats-Unis émet des réserves sur les conclusions du paragraphe 25 du document A/C.5./46/7 selon lesquelles le nombre accru des allégations de mauvaise administration ne traduit pas une dégradation de la qualité des décisions prises mais témoigne plutôt d'une plus grande confiance du personnel à l'égard des procédures de recours. Pour remédier aux causes profondes de ce nombre élevé de recours, il faudra revoir les procédures en la matière ainsi que le système de gestion du personnel et adopter les mesures qui s'imposent.

25. S'agissant des voyages officiels et privés des fonctionnaires de l'ONU à l'intérieur des Etats-Unis (par. 13 et 14 du document A/C.5/46/4), la délégation américaine souligne que les restrictions visant les voyages privés ne s'appliquent pas aux voyages officiels des fonctionnaires internationaux. Les Etats-Unis ont toujours garanti et continuent de garantir la liberté de voyage aux fonctionnaires en mission officielle. Il n'y a pas contradiction entre les obligations qui incombent aux Etats-Unis en tant que pays hôte et leur prérogative de prendre les mesures légales qu'ils jugent nécessaires, à la sécurité nationale.

26. La délégation des Etats-Unis déplore vivement les nombreux cas d'arrestation, de détention et d'enlèvement de fonctionnaires de l'ONU et des institutions spécialisées et en particulier les cas où il est impossible de contacter le fonctionnaire détenu ou d'obtenir des éclaircissements sur les motifs de son arrestation ou de sa détention. Elle souscrit pleinement aux propositions présentées par la Réunion spéciale interinstitutions consacrée aux questions de sécurité, qui s'est tenue à Genève en juin 1991, notamment en ce qui concerne le droit des fonctionnaires détenus à des examens et soins médicaux adéquats, et la nécessité de maintenir un lien juridique avec tout fonctionnaire détenu ou arrêté moyennant, au besoin, le renouvellement automatique de son contrat, jusqu'à ce que son cas soit réglé.

27. La délégation des Etats-Unis demande qu'à l'avenir la Cinquième Commission soit informée oralement, comme elle l'a été cette année, des faits qui se produisent après la période visée par le rapport et prie tous les Etats Membres d'appuyer les efforts du Secrétaire général en la matière.

28. Elle n'a pas d'objection à formuler au sujet des modifications du règlement du personnel présentées dans les documents A/C.5/46/13 et A/C.5/46/16.

29. M. SAEED (Pakistan) estime qu'en raison des tâches toujours plus nombreuses qui incombent à l'Organisation, le Secrétariat se doit de recruter des personnes hautement qualifiées et suffisamment motivées, compte tenu des principes fondamentaux énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, à savoir : assurer à l'Organisation les services des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et les recruter sur une base géographique aussi large que possible.

(M. Saeed, Pakistan)

30. D'après le paragraphe 30 du rapport A/46/370 du Secrétaire général, sur un total de 29 246 postes que compte le système des Nations Unies, 2 600 seulement sont soumis à la répartition géographique. Il y a de quoi s'inquiéter car ce chiffre est inférieur à la base de 2 700, indiquée à l'alinéa a) du paragraphe 18 du document A/C.5/46/2 qui, en outre, n'a pas été révisée depuis 1987. Il serait intéressant de savoir combien de nouveaux postes ont été créés pour l'ensemble du système depuis 1987 et combien d'entre eux ont été ajoutés à la liste des postes soumis au principe de la répartition géographique équitable. S'agissant des 81 postes proposés par le Secrétaire général dans le projet de budget-programme pour l'exercice 1992-1993, le Secrétariat devrait également indiquer combien d'entre eux sont soumis à la répartition géographique.

31. Dans sa résolution 42/220, l'Assemblée générale a décidé de réexaminer la question des fourchettes souhaitables, eu égard à la répartition géographique du personnel de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, en tenant compte de la notion de parité entre les facteurs "qualité de Membre", "contribution" et "population". Il serait opportun d'étudier au cours de la présente session la possibilité d'augmenter le coefficient affecté au facteur population, dont la réduction progressive au fil des ans a eu des répercussions négatives sur les pays très peuplés. On pourrait mettre à profit le rapport du Secrétaire général sur la question des fourchettes souhaitables (A/C.5/46/2) pour réaliser une combinaison plus équilibrée et objective des trois critères.

32. D'après le rapport A/46/377 du Secrétaire général, on peut se rendre compte que des progrès indéniables ont été réalisés eu égard à la situation des femmes au Secrétariat; ce dernier devra toutefois intensifier ses efforts pour faire en sorte que 35 % des postes de la catégorie des administrateurs soient occupés par des femmes d'ici à 1995. Comme l'ont déjà indiqué plusieurs délégations, l'objectif d'une plus forte représentation des femmes à tous les niveaux est compatible avec la répartition géographique équitable et ces deux objectifs doivent être poursuivis simultanément.

33. M. AL-DOSARI (Bahreïn) dit qu'en application des dispositions de la résolution 45/239 et des résolutions antérieures, il faut poursuivre les efforts afin d'assurer aux pays sous-représentés ou non représentés une représentation équitable au Secrétariat. La délégation du Bahreïn se félicite des progrès réalisés dans le domaine de la coopération entre Etats mais souligne la nécessité d'intensifier cette coopération qui devra se fonder sur les principes d'égalité et de justice afin d'accroître la représentation de ces pays, notamment aux postes de rang élevé.

34. Comme indiqué au paragraphe 15 du rapport A/46/370 du Secrétaire général, le Bahreïn figure parmi les pays non représentés. En vue de réaliser une répartition géographique plus juste, conformément aux dispositions de l'Article 101 de la Charte, il est indispensable de recruter un plus grand nombre de personnes originaires des pays sous-représentés ou non représentés.

(M. Al-Dosari, Bahreïn)

C'est pourquoi, lorsque le Secrétariat envoie des avis de vacance de poste aux missions, il devra prévoir un délai suffisant pour la communication de ces annonces aux diverses capitales et la réception des candidatures.

35. Le recrutement doit être principalement fondé sur les critères d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Il faut pour cela établir des procédures d'évaluation du comportement professionnel des fonctionnaires afin d'éviter les cas de corruption et appliquer des critères uniformes en matière de promotion.

36. Bien que l'Assemblée générale ait, par sa résolution 45/239, insisté sur la nécessité d'assurer une répartition géographique large et équitable du personnel, les postes de rang supérieur continuent d'être l'apanage de pays donnés. A cet égard, il faudrait engager le Secrétaire général à poursuivre ses efforts en vue d'améliorer la composition du Secrétariat afin qu'à l'avenir les Etats sous-représentés ou non représentés soient assurés d'une représentation suffisante.

37. M. WIBISONO (Indonésie) dit que l'Organisation doit offrir à son personnel des conditions d'emploi adéquates si elle veut recruter et retenir des personnes ayant les aptitudes professionnelles nécessaires pour remplir les importantes fonctions qui incombent à l'Organisation.

38. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/46/370) montre que moins de 10 % du total des postes du système des Nations Unies sont soumis au principe de la répartition géographique. Cette proportion devra être revue à la lumière des dispositions qui régissent le recrutement du personnel de l'Organisation, énoncées au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Le rapport A/C.5/46/2 du Secrétaire général peut s'avérer très utile dans l'examen du système des fourchettes souhaitables car il présente diverses possibilités de fourchettes souhaitables pour la répartition géographique des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. Il convient à ce propos de prendre en considération la proposition formulée par la délégation indienne, à laquelle l'Indonésie souscrit pleinement, à savoir qu'il faudra relever le coefficient du facteur population jusqu'à son niveau antérieur de 7,2 % afin que les Etats Membres très peuplés ne soient pas lésés dans l'application du principe des fourchettes souhaitables.

39. Il est regrettable que le nombre des Etats insuffisamment représentés ait augmenté; étant donné que l'Indonésie compte parmi les 24 Etats Membres se trouvant dans cette situation au 30 juin 1991, il serait souhaitable que le Secrétariat explique pourquoi deux des quatre candidats ayant réussi le concours organisé au niveau national à Jakarta il y a deux ans, n'ont pas encore été recrutés et accélère les formalités de recrutement.

(M. Wibisono, Indonésie)

40. S'agissant de la situation des femmes au Secrétariat, il est encourageant de constater que l'objectif de 35 % a été atteint pour les postes de niveau inférieur soumis à la répartition géographique; par contre, la représentation des femmes dans les postes de rang élevé laisse encore beaucoup à désirer. Il convient de rendre hommage au Secrétaire général pour les efforts qu'il déploie en vue de remédier à ce déséquilibre et il faut espérer que la situation s'améliorera.

41. Passant à un autre sujet, l'Indonésie exprime son désir de collaborer avec le Secrétariat à la Mission préparatoire des Nations Unies au Cambodge (MIPRENUC) étant donné que selon la déclaration du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, le personnel nécessaire pour la mission dépasse de loin les capacités du Secrétariat.

42. M. JIN Yongjian (Chine) note avec satisfaction les efforts fournis par le Secrétariat pour améliorer la composition de son effectif, mais déplore que ces efforts n'aient pas été aussi fructueux qu'on aurait pu l'espérer; en effet, le nombre des pays sous-représentés a augmenté. Et même si les pays en développement sont mieux représentés que l'année dernière dans les échelons les plus élevés du Secrétariat, le pourcentage des postes de la classe D-2 et des classes supérieures occupés par leurs ressortissants continue d'être très faible.

43. Le rapport A/46/377 du Secrétaire général signale que des progrès ont été faits dans l'application des résolutions 45/125 et 45/329 C, selon lesquelles les femmes devaient occuper 30 % des postes soumis au principe de la répartition géographique à la fin de 1990 et 35 % à la fin de 1995 : ce taux était déjà de 29,2 % à la fin de juin 1991. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire pour arriver à une répartition plus équitable des postes des différents services du Secrétariat entre les sexes. Il faut encourager les Etats Membres à appuyer les efforts du Secrétariat et presser ce dernier de prendre les mesures concrètes et constructives qui permettront de corriger le déséquilibre actuel, mais sans oublier que les principaux critères de recrutement doivent rester les qualités de travail, de compétence et d'intégrité, et sans perdre de vue la nécessité d'assurer une répartition géographique équitable.

44. En ce qui concerne les fonctionnaires détachés par leur gouvernement, il faut rappeler que, dans sa résolution 45/239 A IX, l'Assemblée générale reconnaît qu'il existe des différences intrinsèques entre le détachement de fonctionnaires auprès de l'Organisation par des gouvernements et le détachement entre organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies. C'est pourquoi ces deux types de détachement devraient être régis par des règles différentes. Concrètement, le premier type de détachement devrait être attesté par un contrat entre les trois parties intéressées (le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, le gouvernement du pays concerné et le fonctionnaire), contrat qui ne pourra en aucun cas être modifié sans l'accord exprès de chacune des trois parties; toute procédure de détachement qui ne respecterait pas ce principe serait inacceptable.

/...

(M. Jin Yongjian, Chine)

45. Le principe de la répartition géographique équitable est l'une des règles fondamentales qui régissent le recrutement du personnel des Nations Unies. Pour en garantir le respect, il faut continuer de pourvoir les postes soumis au principe de la répartition géographique en recrutant des fonctionnaires détachés par leur gouvernement et en les remplaçant par des candidats de même nationalité. C'est pourquoi la délégation chinoise n'appuie pas la proposition formulée par le Secrétaire général au paragraphe 7 du document A/C.5/46/9 qui, prenant prétexte des dispositions de la section IV de la résolution 37/126 et de l'admission récente de nouveaux Etats à l'Organisation, invite l'Assemblée générale à abolir la pratique du remplacement systématique légitimée par la résolution 35/210. Certes, dans son rapport, le Secrétaire général assure que l'abolition de cette pratique exceptionnelle ne portera pas atteinte au principe de la répartition géographique équitable, mais il est évident que si la procédure garantissant le respect de ce principe est abolie, le principe lui-même se trouvera vidé de son sens.

46. Par ailleurs, il convient de souligner que le recrutement de fonctionnaires détachés par les administrations des Etats Membres contribue à maintenir un juste équilibre entre les fonctionnaires engagés pour une durée déterminée et le personnel permanent de l'Organisation. Les contrats à durée déterminée permettent à l'Organisation de recruter d'excellents professionnels qui ne pourraient travailler pour elle comme fonctionnaires permanents, et lui donnent la marge de manoeuvre nécessaire pour adapter son effectif aux circonstances. Les contrats permanents, de leur côté, assurent à l'Organisation un noyau stable de fonctionnaires maîtrisant parfaitement leurs fonctions. C'est pourquoi il est indispensable de maintenir un rapport équilibré entre ces deux modes de recrutement.

47. Quant à la question des fourchettes souhaitables, après avoir examiné les différentes options exposées dans le rapport A/C.5/46/2, la délégation chinoise appuie la proposition de l'Inde et du Pakistan visant à augmenter le coefficient du facteur "population". De même, il convient de prendre les mesures nécessaires pour amener progressivement à la parité les facteurs "qualité de membre" et "contribution".

48. M. VALEV (Bulgarie) dit que la représentation géographique équitable des Etats Membres dans le Secrétariat et la nécessité de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité sont deux principes qui se complètent l'un l'autre et que le Secrétariat ne saurait être véritablement indépendant, compétent et dévoué que s'ils sont appliqués de façon systématique. Il est important de poursuivre le processus de rationalisation du Secrétariat conformément aux recommandations du Groupe des Dix-Huit, et de ce point de vue la délégation bulgare accueillera favorablement toutes les propositions constructives visant à simplifier la structure du Secrétariat, à éviter les doubles emplois et à faire un meilleur usage des ressources humaines et financières.

(M. Valev, Bulgarie)

49. Il est regrettable que, selon le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/46/370), la représentation des Etats Membres au sein du Secrétariat n'ait pas fait de progrès significatifs au cours de l'année écoulée. S'il est vrai que le nombre des Etats Membres non représentés a diminué, celui des Etats Membres sous-représentés et surreprésentés a augmenté. La délégation bulgare s'étonne que sur 170 nominations à des postes soumis au principe de la répartition géographique, seulement 28, c'est-à-dire 16,5 %, sont allés à des ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés. Ce pourcentage est beaucoup trop faible et ne répond pas aux conditions stipulées dans la résolution 45/239 A de l'Assemblée générale. Consciente de la difficulté d'atteindre les objectifs fixés, la délégation bulgare est prête à examiner toute proposition concrète susceptible de faciliter une représentation plus équilibrée des Etats Membres. Pour cela, il faudrait peut-être augmenter le nombre des postes soumis au principe de la répartition géographique.

50. La Bulgarie appuie la pratique consistant à organiser des concours nationaux, qui a permis de sélectionner et de recruter de jeunes fonctionnaires très qualifiés. Il est encourageant de constater que les concours de recrutement visant à pourvoir des postes de classe P-1, P-2 et P-3 ont obtenu des résultats satisfaisants et qu'on les étend à d'autres pays et à d'autres groupes professionnels. La délégation bulgare approuve les plans du Secrétariat visant à étoffer la Section des examens et des tests et attend avec intérêt les concours nationaux qui seront organisés en Bulgarie pendant le premier semestre de 1992. A ce propos, elle espère que la nomination des candidats sélectionnés ne se fera pas attendre.

51. En ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, les résultats pourraient être plus encourageants, mais il reste quand même possible d'atteindre l'objectif de 35 % fixé pour 1995, à condition d'adopter quelques mesures supplémentaires. L'augmentation progressive et constante de la proportion des femmes occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique justifie cet espoir. Pour ce qui est de l'accès des femmes à la classe D-1 et aux classes supérieures, la situation n'incite pas à l'optimisme. Pour atteindre l'objectif retenu de 25 %, il faudrait presque multiplier par trois en quatre ans seulement le nombre des postes des classes supérieures occupés par des femmes. Cet objectif très ambitieux n'est pas hors de portée, mais il ne pourra être atteint que si l'on applique rigoureusement les mesures exposées dans le rapport du Secrétaire général (A/46/377) et si l'on peut compter sur l'appui et la coopération sans réserve des Etats Membres. De tous les groupes régionaux, l'Europe orientale est celui qui a le plus petit nombre et le plus faible pourcentage de femmes occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique, et il faudra tenir compte de cette situation au moment de recruter de nouvelles fonctionnaires. La délégation bulgare, qui estime que l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat ne doit pas devenir une fin en soi ni se faire au détriment de la qualité du personnel, compte bien que l'on recrutera des femmes très qualifiées et compétentes, sans transiger sur les conditions auxquelles doivent satisfaire tous les fonctionnaires de l'Organisation.

/...

(M. Valev, Bulgarie)

52. La délégation bulgare partage l'opinion du Secrétaire général selon laquelle les principaux critères permettant de garantir une répartition équitable des postes entre les Etats Membres sont la qualité de Membre, la population et la contribution (A/C.5/46/2, par. 34). Pour ce qui est du poids relatif de chacun de ces critères, il faudrait arriver progressivement à une parité complète entre la qualité de Membre et la contribution. L'option J du rapport pourrait être l'objectif ultime. L'augmentation relative, et par conséquent absolue, du nombre des postes attribués au facteur "qualité de Membre" s'explique par l'augmentation du nombre des Etats Membres. Il faut certes conserver une certaine souplesse dans le calcul des fourchettes souhaitables, mais la marge entre le point médian et les limites supérieures et inférieures devrait être régie par un critère plus uniforme. Selon la méthode actuelle, pour la majorité des Etats Membres, cette marge de 15 % en plus ou en moins correspond à un nombre fixe de 4,8 postes qui, dans de nombreux cas, équivaut à environ 70 % de leurs points médians respectifs. Le moyen le plus sûr de déterminer le niveau de représentation d'un Etat Membre serait de comparer le nombre de ses fonctionnaires à son point médian et non aux limites inférieure et supérieure de sa fourchette souhaitable.

53. La Bulgarie appuie la proposition faite par d'autres délégations de n'examiner les questions relatives au personnel qu'une année sur deux, lorsque la Cinquième Commission n'est pas accaparée par l'examen du projet de budget-programme.

54. M. BAZABIDILA (Congo) dit que les questions relatives au personnel revêtent une importance nouvelle en cette période d'après guerre froide qui a mis l'Organisation des Nations Unies à l'avant-garde de l'action internationale dans différents domaines. La capacité de l'Organisation de relever les nouveaux défis dépend surtout de la qualité de sa structure administrative et de la compétence, de l'intégrité et du dévouement de son personnel.

55. Les efforts consentis pour corriger la situation des Etats non représentés ou sous-représentés, dont la majorité sont des pays en développement, ne sont pas suffisants. Le Congo est l'un de ces Etats Membres sous-représentés au Secrétariat. Au 30 juin 1991, l'Organisation comptait seulement sept fonctionnaires congolais, dont la plupart occupaient des postes des classes P-5, P-4 et P-3. Le Congo n'est pas représenté dans les postes des classes D-1, D-2 et supérieures, et il n'y a aucune Congolaise au Secrétariat. Il importe de corriger ce déséquilibre et d'assurer la présence de ressortissants congolais à tous les niveaux du Secrétariat, en particulier dans des postes des classes D-1, D-2 et supérieures. Il ne s'agit pas ici d'une question de qualification, puisque le Congo a amplement prouvé qu'il est capable de fournir à l'Organisation des fonctionnaires hautement compétents.

56. Dans ses activités de recrutement, le Secrétariat doit davantage tenir compte du principe de la répartition géographique équitable, qui est parfaitement compatible avec la nécessité de doter l'Organisation de fonctionnaires hautement qualifiés, compétents et intègres. De même, il faut

(M. Bazabidila, Congo)

respecter scrupuleusement la procédure prévue pour l'élaboration et la publication des avis de vacances de poste, de manière à offrir d'égales chances de recrutement aux ressortissants de tous les Etats Membres, qu'ils présentent leur candidature depuis l'intérieur ou l'extérieur du système. Le Congo appuie pleinement le principe de l'organisation des concours à condition que les candidats sélectionnés obtiennent rapidement un emploi dans le système des Nations Unies. Dans ce contexte, priorité doit être donnée aux pays en développement, en particulier les pays africains.

57. Malgré les récentes mesures de redressement, le niveau actuel de représentation des femmes dans le Secrétariat n'a pas encore atteint l'objectif de 30 % fixé pour la fin de 1990. De même, l'objectif de 35 % fixé pour 1995 en application de la résolution 45/239 C de l'Assemblée générale risque de ne pas être atteint. Sans doute le nombre des postes des classes D-1 et supérieures occupés par des femmes a-t-il augmenté au cours de l'année écoulée, mais il reste encore beaucoup à faire. La délégation congolaise considère que la représentation des femmes au Secrétariat est encore trop faible et attribue une grande importance à l'application des résolutions 45/239 C et 44/185 de l'Assemblée générale. C'est pourquoi elle demande au Secrétaire général d'élaborer un programme visant à améliorer cette situation pour la période 1991-1995 et de faire rapport à la quarante-septième session de l'Assemblée générale.

58. En ce qui concerne la représentation des Etats Membres, la délégation congolaise convient avec le Secrétaire général que le problème est moins de trouver une nouvelle méthodologie pour la détermination des fourchettes souhaitables que d'ajuster judicieusement les différents paramètres utilisés pour assurer une répartition géographique plus conforme à l'esprit de la Charte. Les Etats Membres doivent opter pour un système de fourchettes souhaitables reposant essentiellement sur la solidarité et la volonté d'atteindre les objectifs visés, avec la participation responsable et effective de tous les Etats Membres. Un déséquilibre trop marqué entre les coefficients affectés aux différents paramètres retenus (qualité de Membre, contribution et population) serait préjudiciable à la volonté affichée de bâtir un ordre mondial nouveau fondé sur l'égalité entre les Etats et sur le partage des responsabilités. Par conséquent, des différentes options proposées par le Secrétaire général dans le document A/C.5/46/2, la délégation congolaise préfère de loin l'option J, mais pourrait s'accommoder de l'option F si celle-ci pouvait déboucher sur un consensus.

59. Le moral du personnel a une influence certaine sur la bonne marche de l'Organisation. L'organisation des carrières, l'amélioration des conditions de service, la formation et le recyclage devraient donc constituer une préoccupation fondamentale et permanente du Secrétariat. Il conviendrait de favoriser une plus grande mobilité dans certains groupes professionnels du système des Nations Unies pour diversifier davantage l'expérience des fonctionnaires et élargir leurs perspectives de carrière. C'est pourquoi la délégation congolaise demande au Secrétaire général de présenter à l'examen de

(M. Bazabidila, Congo)

la quarantième-septième session un plan de carrière structuré et cohérent à l'échelle des Nations Unies qui assure au personnel le respect de son statut tout en lui garantissant promotions et rééchelonnement des traitements.

60. Par ailleurs, il faut mettre fin aux abus d'autorité et aux violations des procédures régissant les relations entre le personnel et l'Administration que le rapport A/C.5/46/21 signale dans certains lieux d'affectation, car ces pratiques créent des tensions et entravent l'exécution des programmes de l'Organisation.

61. La délégation congolaise note avec regret les cas de violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales de fonctionnaires internationaux rapportés dans le document A/C.5/46/4, appuie les efforts constants du Secrétaire général en vue de faire appliquer les accords internationaux relatifs aux privilèges et immunités des organisations internationales et de leur personnel et encourage les Etats Membres à faire de même.

La séance est levée à 17 h 20.