

NATIONS UNIES

Assemblée générale

CINQUANTE-TROISIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
28e séance
tenue le
lundi 16 novembre
à 15 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 28e SÉANCE

Président : M. ABELIAN (Arménie)

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

SOMMAIRE

POINT 119 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL
1998-1999 (suite)

Emploi des dividendes pour le développement

Prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par
le Conseil économique et social à sa session de fond de 1998

Incidences administratives et financières des décisions et recommandations
figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique
internationale

Condition d'emploi et rémunération des personnes qui n'ont pas la qualité
de fonctionnaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies :
membres de la Cour internationale de Justice

Demande de subvention découlant de la recommandation du Conseil
d'administration de l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le
désarmement relative au programme de travail de l'Institut pour 1999

Incidences administratives et financières découlant du rapport du Comité
mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies
(suite)

POINT 12 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

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 DC2-0750, 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. GÉNÉRALE
A/C.5/53/SR.28
3 décembre 1998
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 15 heures.

POINT 119 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite) (A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 et Corr.1 et Corr.2 (français seulement), A/53/385, A/53/414, A/53/501, A/53/502, A/53/526 et Add.1, A/53/548, A/53/642, A/53/814 et A/C.5/52/2, A/C.5/53/L.3)

1. Mme CARDOZE (Panama), parlant au nom du Groupe de Rio, signale que le Groupe s'associe à la déclaration faite par le représentant de l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Elle regrette que le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) sur le rapport du Secrétaire général concernant la réforme de la gestion des ressources humaines (A/53/414) n'ait pas encore été distribué aux délégations. Compte tenu de l'importance de la réforme de la gestion des ressources humaines pour le succès de l'Organisation dans le prochain millénaire, le Groupe de Rio examinera attentivement les rapports soumis conformément à la section VII de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale. Mme Cardoze note que des progrès ont été réalisés vers le niveau de 70 % de nominations permanentes pour les postes soumis au principe de la répartition géographique et demande une augmentation de la représentation de l'Amérique latine et des Caraïbes dans les postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures. Elle est particulièrement préoccupée par le manque d'équité de la répartition géographique au plus haut niveau dans les opérations de maintien de la paix et les commandements sur le terrain.

2. Mme Cardoze s'inquiète de la lenteur des progrès dans le sens d'une plus grande représentation des femmes à l'Organisation, demande au Secrétaire général et à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines de respecter les objectifs d'égalité entre les sexes et d'intégration de ces questions dans les préoccupations centrales des organismes des Nations Unies et réaffirme l'engagement du Groupe de Rio à cet égard.

3. Pour ce qui est du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/53/414), la représentante du Panama souligne tout d'abord l'importance de la responsabilisation qui doit garantir l'efficacité et la transparence des opérations; il est indispensable que les règles en matière de responsabilisation soient claires et qu'elles soient assujetties à des critères spécifiques, en particulier en ce qui concerne la délégation de pouvoirs. Deuxièmement, Mme Cardoze estime que les procédures de recrutement et d'affectation doivent être fondées sur le mérite, la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes. Le système doit être réformé pour accélérer ce processus et Mme Cardoze note avec intérêt les mesures décrites dans les paragraphes 23 et 24 et dans la section C du rapport, soulignant la nécessité d'élargir la responsabilité des directeurs de programme une fois que les mécanismes de responsabilisation et les mécanismes opérationnels auront été clairement établis. Troisièmement, le perfectionnement du personnel joue un rôle encore plus grand à un moment où l'Organisation redistribue ses ressources humaines et la représentante du Panama demande que des ressources supplémentaires soient affectées à cette fin. Quatrièmement, elle estime que l'introduction d'un système de gestion des réaffectations, une structure de postes plus flexible et un système de récompense (A/53/414, par. 45-47) sont des mesures positives. Une structure de postes plus flexible ne doit pas toutefois conduire à l'introduction de plus grandes distorsions entre les responsabilités

effectives et les définitions d'emploi. Il devrait donc y avoir une certaine harmonisation des rôles du personnel administratif à tous les niveaux : administrateurs, agents des services généraux et personnel recruté au niveau local et réalisant des tâches d'administration.

4. La question de l'organisation des carrières doit être étudiée de façon plus approfondie et le champ de la réflexion doit être élargi. Des mesures doivent aussi être prises pour garantir un système fondé sur le mérite qui soit objectif, impartial, équilibré et transparent et qui offre des possibilités d'évolution des carrières. Notant les recommandations figurant dans le rapport du Secrétaire général sur le suivi du comportement professionnel (A/53/266), Mme Cardoze estime que les avantages et les inconvénients d'un système d'incitations fondé sur les résultats doit faire l'objet d'une étude attentive. Elle note avec intérêt le paragraphe 28 f) du rapport, mais considère qu'un système fondé sur les résultats ne doit en aucun cas remplacer une rémunération juste ni nuire aux possibilités offertes en matière d'avancement et de promotion.

5. Le Groupe de Rio s'inquiète des menaces pesant sur la sécurité du personnel des Nations Unies qui sont décrites dans le 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/53/501) et souligne que c'est à l'Organisation qu'il appartient de garantir le degré nécessaire de sécurité pour la réalisation des tâches qui lui sont assignées, non seulement au Siège, mais aussi au niveau local ou durant les missions.

6. M. NEE (États-Unis d'Amérique) fait savoir que sa délégation se félicite du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/53/414) dans lequel il décrit les progrès accomplis et les tâches à venir. Le meilleur moyen de garantir que l'Organisation réussira à rendre son personnel plus autonome et plus responsable, dans un régime rationalisé d'évaluation des performances et de responsabilisation, serait pour elle d'adhérer aux principes fondamentaux de transparence, diligence, équité et respect de la diversité, tout en répondant dans le même temps aux exigences de l'équilibre géographique et de l'équilibre entre les sexes. À cet égard, M. Nee se félicite des progrès réguliers réalisés dans la mise au point d'un système de suivi du comportement professionnel et félicite le Secrétaire général de l'approche progressive qu'il a adoptée pour mettre en place un système de primes de rendement ou de gratifications. Il est indispensable que ce nouveau système fonctionne bien et soit considéré comme équitable, autrement un système de récompense pourrait avoir un effet négatif sur le moral et la motivation du personnel.

7. La délégation de pouvoirs est la pierre angulaire du nouveau système de gestion des ressources humaines car il doit permettre aux agents de prendre des décisions et de faire preuve d'initiatives dans le cadre des responsabilités qui lui sont dévolues. C'est un aspect indispensable de la rationalisation devant contribuer à l'efficacité opérationnelle de l'Organisation, mais M. Nee met en garde contre le risque d'un affaiblissement du contrôle interne et souligne la nécessité de mettre en place, à quelque niveau de décision que ce soit, des vérifications et contrôles appropriés.

8. Le Gouvernement des États-Unis d'Amérique est résolu à honorer ses obligations contractuelles en tant que pays hôte de l'Organisation des Nations Unies et ne limitera en aucune manière les déplacements officiels des agents de l'Organisation dans le cadre de leur mission. Cependant, il se réserve le droit de restreindre les déplacements privés de caractère purement récréatif sur le territoire des États-Unis de certains responsables ou agents de l'Organisation, pour des raisons de sécurité nationale, comme cela est noté au paragraphe 73 du rapport du Secrétaire général sur les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés. Dans ce contexte, la délégation des États-Unis se déclare profondément préoccupée par les incidents décrits dans le rapport du Secrétaire général et félicite ce dernier de la résolution avec laquelle il s'attache à améliorer la sécurité du personnel des Nations Unies.

9. M. Nee partage les préoccupations exprimées par les autres délégations en ce qui concerne les délais exceptionnellement longs requis pour recruter un agent. Il est heureux d'apprendre que des modifications sont en cours pour éliminer les étapes inutiles dans le processus de recrutement et demande instamment au Secrétariat d'achever sans tarder la réforme du processus de recrutement.

10. Tout changement organisationnel intervenant en l'absence d'informations peut souvent conduire à des incertitudes, voire à des angoisses, parmi le personnel et M. Nee félicite le Secrétaire général et la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines des efforts qu'ils déploient pour maintenir le dialogue avec le personnel dans l'ensemble du système. Il remercie le Secrétaire général de faire part de sa vision de la gestion des ressources humaines ainsi que des mesures prises pour faire de cette vision une réalité et l'assure de l'entier soutien de sa délégation. Les tâches importantes que l'Organisation des Nations Unies sera appelée à mener à bien lors du prochain millénaire exigeront un cadre pour le recrutement du personnel, sa formation et l'évolution des carrières semblable à celui des organisations, privées ou publiques, les mieux gérées et la délégation des Nations Unies se réjouit d'être partie prenante à un tel effort.

11. M. DARWISH (Égypte) fait part du soutien de sa délégation à la déclaration prononcée par le représentant de l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il note avec satisfaction les principaux éléments de la stratégie du Secrétaire général pour la réforme de la gestion des ressources humaines dans un contexte général de rationalisation et d'amélioration de l'efficacité, en vue notamment d'assurer des conditions d'emploi attrayantes et concurrentielles; de définir des valeurs et des compétences de base précises en matière d'administration; de mettre au point des mesures et des directives; de redéfinir le rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines; de faire de la formation permanente une priorité; de créer une atmosphère de confiance mutuelle entre le personnel et les administrateurs; et de mettre en place un système intégré de planification des ressources humaines (A/53/414, par. 9).

12. S'agissant des responsabilités des superviseurs, la délégation égyptienne juge importante la définition de mécanismes adaptés pour récompenser l'efficacité et sanctionner l'échec. En outre, il est indispensable de mettre en place des mécanismes permettant d'apporter rapidement et efficacement les corrections ou les ajustements nécessaires dans le domaine de la gestion des

ressources humaines. À cet égard, la délégation égyptienne attache beaucoup d'intérêt à l'amélioration du système interne de justice qui est un facteur déterminant, à son avis, de la responsabilisation. Des liens plus étroits entre le système interne de justice et la gestion des ressources humaines contribueraient utilement à la mise en évidence des problèmes et au choix des mesures qui s'imposent.

13. En ce qui concerne l'engagement de consultants, il est navrant de constater que les règles et directives pertinentes n'ont pas été totalement respectées dans certains cas. Il est indispensable de faire en sorte que les règles et directives soient appliquées, compte dûment tenu du principe de la répartition géographique.

14. La délégation égyptienne attache une grande importance à la question des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés ainsi qu'à la sécurité du personnel des opérations de maintien de la paix et des opérations humanitaires, qui réalisent des tâches indispensables. Toutes ces personnes, y compris celles recrutées localement, contribuent au maintien de la paix et de la sécurité internationales et soulagent des souffrances humaines. Cependant, malgré leur travail admirable, elles sont de plus en plus nombreuses à être emprisonnées, à être prises en otage, à perdre des biens, à être blessées, voire à être tuées dans l'accomplissement de leur mission. La délégation égyptienne se félicite de la détermination du Secrétaire général à améliorer la sécurité de tous les agents des Nations Unies et souscrit au point de vue selon lequel la situation est suffisamment grave pour justifier le concours sans faille de la communauté internationale et faire en sorte que toutes les mesures possibles soient prises pour protéger le personnel.

15. La délégation égyptienne partage le point de vue exprimé à la 24e séance par le Sous-Secrétaire aux affaires juridiques, lorsqu'il a présenté le rapport du Secrétaire général (A/53/501), selon lequel il faudrait adopter une seule résolution concertée couvrant à la fois la sécurité et la sûreté et les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés, ainsi que du personnel humanitaire. La préparation de plusieurs projets de résolution couvrant différents aspects de ce qui est en fait une seule question ferait peser une charge de travail injustifiée sur le Secrétariat. De l'avis de la délégation égyptienne, toutes les questions concernant les agents et les personnes à leur charge relèvent de la Cinquième Commission, y compris les questions concernant leur sûreté, leur sécurité et leurs privilèges et immunités. Toutes ces questions concernent la gestion des ressources humaines qui est l'une des principales questions à l'ordre du jour de la Commission. Il est indispensable que tous les agents respectent les directives du Secrétaire général, en particulier en ce qui concerne l'exécution de leur tâche. Dans le même temps, toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour assurer leur sécurité dans l'accomplissement de leurs fonctions.

16. La délégation égyptienne a appris dans le cadre de discussions informelles que des postes ont été laissés vacants en attendant de trouver des volontaires pour les pourvoir et que faute de volontaires, les postes ne sont pas pourvus. Une telle situation est de toute évidence à l'origine de problèmes et il faudrait y remédier.

17. M. YAMAGIWA (Japon) estime que la sûreté et la sécurité du personnel civil doit rester une priorité pour l'ensemble du système des Nations Unies. Il exprime son inquiétude face aux incidents récents, notamment le meurtre d'un agent japonais de la force civile et d'autres personnes au Tadjikistan et demande aux États Membres qui ne l'ont pas encore fait d'adhérer à la Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé. Il souligne que, depuis 1994, le gouvernement japonais participe au programme de séminaires régionaux de renforcement de la sécurité organisés par les Volontaires des Nations Unies, qui visent en particulier à faire prendre davantage conscience des problèmes de sûreté et de sécurité. À cet égard, il se félicite de la mise en place du fonds d'affectation spéciale pour la sécurité des agents des organismes des Nations Unies sur le terrain et annonce que la délégation japonaise versera une contribution de 1 million de dollars à l'appui des mesures de sécurité. Les efforts visant à assurer la sûreté et la sécurité du personnel des Nations Unies contribueront aussi à renforcer la sécurité des personnes ayant besoin d'une aide.

18. Pour ce qui est de l'emploi des retraités, la délégation japonaise souscrit de manière générale aux recommandations figurant au paragraphe 34 du rapport du Bureau des services de contrôle interne (A/53/642). Elle estime que la période maximale de six mois par année civile doit être applicable à tous les retraités, qu'ils reçoivent ou non des pensions de retraite, encore que certaines exceptions soient envisageables si une justification appropriée est fournie. M. Yamagiwa note que, dans certains cas, des retraités ont reçu des sommes dépassant les plafonds autorisés et il estime que ces irrégularités doivent être corrigées.

19. M. Yamagiwa note avec appréciation le rapport du Secrétaire général sur le suivi du comportement professionnel (A/53/266). Il estime que les principes devant servir de base à la mise au point d'un système de primes de rendement décrits au paragraphe 28 de ce rapport sont adaptés et correspondent à la conclusion figurant au paragraphe 33 selon laquelle des marques de reconnaissance immédiates constituent un instrument de motivation très puissant. D'autres formes de récompenses, notamment les augmentations d'échelon, devront faire l'objet d'une étude attentive à une date ultérieure. M. Yamagiwa met en garde, toutefois, contre le risque d'une application inadaptée du système d'évaluation des performances, qui pourrait nuire à la confiance existant entre le personnel et l'encadrement, ainsi qu'entre les membres du personnel. La délégation japonaise demande donc au Secrétaire général de ne ménager aucun effort pour assurer une application en bonne et due forme de ce système.

20. Pour ce qui est du rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines (A/53/342), la délégation japonaise considère que les informations limitées fournies dans les paragraphes 48 et 49 du rapport ne suffisent pas à corroborer les conclusions du Secrétaire général sur la question du déséquilibre géographique résultant de promotions à des postes d'administrateurs de lauréats des concours organisés à l'intention des fonctionnaires d'autres catégories et demande au Secrétariat de fournir une ventilation par année et par nationalité des 136 agents ainsi promus.

21. Pour ce qui est de l'organisation des carrières, la délégation japonaise souscrit à l'analyse figurant dans les paragraphes 51 à 54, mais souligne que l'idée d'un jumelage des classes, mentionnée au paragraphe 46 du rapport sur la

réforme de la gestion des ressources humaines (A/53/414), mériterait d'être examinée avec attention et que l'efficacité des programmes de formation du personnel doit être évaluée avec soin.

22. Enfin, la délégation japonaise note les informations fournies sur la possibilité d'organiser des concours nationaux dans les six langues officielles, ainsi que sur les efforts tendant à atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique (A/53/342, sections XI et XIII). Pour ce qui est de cette dernière question, la délégation japonaise continue d'être opposée aux propositions visant à réduire le taux d'engagement à titre permanent pour cette catégorie de postes.

23. Mme ARAGON (Philippines) estime que la persistance de la crise financière nuit à la capacité de l'Organisation de mettre en oeuvre les activités qui lui ont été confiées et demande à tous les États Membres de s'acquitter sans tarder, intégralement et sans condition des contributions qu'ils n'ont pas acquittées. Les ressources humaines, l'atout le plus précieux de l'Organisation des Nations Unies, représentent plus de 70 % du budget. La réussite de l'Organisation dépend de la qualité de ses agents à tous les niveaux ainsi que de conditions de gestion propres à encourager un meilleur travail d'équipe. À cet égard, la stratégie du Secrétaire général visant à encourager le développement des carrières, une plus grande mobilité et une meilleure formation des ressources humaines est encourageante.

24. Mme Aragon souscrit à divers points mentionnés par le Secrétaire général dans sa déclaration à la Commission à propos de la réforme de la gestion des ressources humaines. Un aspect central de cette réforme est la délégation de pouvoirs aux directeurs de programme, après la mise en place des mécanismes et procédures de suivi nécessaires et les efforts requis de formation.

25. La mise en place d'un système complet d'organisation des carrières mettant en avant la formation et la mobilité est particulièrement importante. La délégation philippines aimerait savoir si le gel des engagements à titre permanent afin d'assurer le niveau de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique nuit en fait à l'évolution des carrières.

26. Un système de planification qui permettrait de déterminer les compétences disponibles ou absentes au sein du Secrétariat pour réaliser les tâches confiées par les États Membres est indispensable. À cet égard, Mme Aragon se demande si le très coûteux Système intégré de gestion a en fait contribué à améliorer la capacité de planification.

27. Le système de notation des fonctionnaires devrait être encore révisé pour encourager le dialogue entre les agents et leurs superviseurs concernant les objectifs à réaliser et la base sur laquelle les performances individuelles doivent être évaluées; la performance des superviseurs devrait aussi être évaluée par leurs subordonnés, compte tenu en particulier de l'intention déclarée du Secrétaire général de déléguer des pouvoirs aux directeurs de programme. Des primes de rendement ou des gratifications devraient être introduites de façon à améliorer le moral et la productivité du personnel et tout comportement professionnel non satisfaisant d'un agent doit faire

rapidement l'objet de mesures correctrices afin de ne pas nuire au moral du personnel.

28. Il est extrêmement important d'améliorer la situation des femmes au Secrétariat et d'arriver à un équilibre entre les sexes, qui ne semble malheureusement pas réalisable à la date cible de 2000. Des efforts plus soutenus doivent être faits pour recruter des femmes qualifiées des pays en développement, en particulier à des postes de haut niveau.

29. La sécurité et la sûreté du personnel des Nations Unies est aussi un sujet de préoccupation. Tous les États devraient signer la Convention sur la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies et du personnel associé.

30. Mme AL-NADIARI (Yémen) souscrit aux efforts faits par le Secrétaire général pour assurer la réforme de la gestion des ressources humaines dans le cadre de la réforme d'ensemble et du renouveau de l'Organisation. Cette réforme doit être caractérisée par la diversité, la transparence et l'équité et doit répondre aux impératifs de répartition géographique équitable et d'équilibre entre les sexes. Le principe de responsabilisation vise à assurer que les ressources disponibles sont utilisées au mieux.

31. L'annexe du rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne (A/52/814) montre qu'il y a parfois eu des carences dans l'engagement des consultants : par exemple, aucune liste fiable des candidats n'a été établie et les qualifications des candidats n'ont pas toujours été adéquatement examinées. Ces carences doivent être corrigées, compte dûment tenu du principe de la répartition géographique.

32. La délégation yéménite attache une importance considérable à la responsabilisation des superviseurs et des personnes chargées de la mise en oeuvre des programmes. Des mécanismes efficaces de contrôle et de suivi du travail des superviseurs constituent un élément indispensable de la réforme de la gestion des ressources humaines.

33. Le processus de réforme devrait comporter de larges consultations entre l'Organisation et les États Membres, de façon que toutes les faiblesses puissent être mises en évidence et que des mesures correctrices appropriées puissent être prises.

34. Mlle MARSTON (Jamaïque) signale que sa délégation continue d'attacher une grande importance à la réforme de la gestion des ressources humaines, compte tenu en particulier des obligations auxquelles l'Organisation devra continuer de faire face. La délégation jamaïcaine se félicite des améliorations qui sont intervenues jusqu'ici et prend note des travaux réalisés par le Bureau de la gestion des ressources humaines afin de faire progresser le processus de réforme. Il faut maintenant s'attacher à mettre en oeuvre les programmes et à mettre en balance les mesures de réforme et les besoins de l'atout le plus précieux de l'Organisation, à savoir son personnel, qui doit participer pleinement au processus de décision.

35. La création d'une culture d'organisation qui favorise les principes d'équité, d'innovation, de performance et d'excellence en matière de gestion aura une incidence positive sur les travaux de l'Organisation des Nations Unies.

Le système de suivi du comportement professionnel assurera une plus grande responsabilisation du personnel; toutefois, il doit être revu et adapté périodiquement en fonction de l'évolution des circonstances. La délégation de pouvoirs aux directeurs de programme garantit leur implication dans la recherche de résultats. La délégation jamaïquaine attend avec intérêt de recevoir davantage de précisions sur les mesures qui seront prises pour accroître leur responsabilité dans la gestion des ressources humaines et financières. À cet égard, elle émet des réserves quant au nouveau rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines et demande des éclaircissements.

36. Mlle Marston note le plan d'action stratégique mis en oeuvre pour atteindre la parité entre les sexes d'ici à l'an 2000 dans toutes les catégories de postes du système des Nations Unies (A/53/371, par. 1) ainsi que les vues de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sur la lenteur des progrès réalisés vers une meilleure représentation des femmes à l'Organisation (A/53/30, par. 280 et 281). La délégation jamaïquaine se félicite des initiatives prises par le Secrétaire général à cet égard et se réjouit des évolutions intervenues au niveau de la classe D-1. Elle souhaite vivement une meilleure représentation des femmes, en particulier des femmes des pays en développement, aux postes de haut niveau et aux postes de décision ainsi que des progrès plus rapides vers l'objectif de parité entre les sexes.

37. La délégation jamaïquaine souhaite être informée des évolutions concernant l'introduction d'une période de stage pour les lauréats des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs ainsi que la possibilité d'organiser des concours nationaux dans les six langues officielles. Ces mesures devraient avoir une incidence positive sur la représentation des États actuellement sous-représentés ou non représentés. Mlle Marston fait part du soutien de sa délégation à la rationalisation du processus de recrutement et d'affectation; ce processus doit être transparent et tenir compte de la nécessité d'une représentation équitable entre les régions géographiques et entre les sexes. Compte tenu du grand nombre de démissions et de départs en retraite, une réforme est urgente.

38. S'il est vrai que les responsabilités en matière d'organisation des carrières doivent être partagées entre les fonctionnaires, les cadres et l'Organisation, un environnement approprié doit être établi et créé pour favoriser l'avancement professionnel. Dans ce contexte, Mlle Marston s'inquiète du maintien de contrats de durée déterminée et souligne la nécessité de convertir ces contrats en contrats permanents et également de faire en sorte qu'il y ait davantage de promotions de la catégorie des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs.

39. La formation devrait être conçue à l'échelle du système de façon à permettre au personnel de pouvoir passer plus aisément d'une classe à l'autre, d'une fonction à l'autre, d'un lieu d'affectation à l'autre et d'un bureau local à l'autre. Mlle Marston souligne l'importance de consultations avec le personnel afin de déterminer les besoins individuels de perfectionnement et de garantir l'accès de chacun à la formation. Le calendrier des cours de formation devrait être révisé en conséquence et la priorité devrait être accordée à la formation en cours d'emploi.

40. L'administration de la justice pour les questions touchant le personnel doit faire l'objet d'une étude attentive. La délégation jamaïquaine estime que les fonctionnaires ont le droit d'être entendu de façon équitable et transparente et d'être correctement représentés. L'amélioration des relations entre les fonctionnaires et les cadres doit aussi être envisagée afin de favoriser le dialogue et de décourager l'autoritarisme.

41. Enfin, la délégation jamaïquaine se félicite des directives générales concernant le mandat, la sélection, le recrutement et le réengagement des consultants (A/53/385). Ces directives devraient permettre d'assurer que les fonctions essentielles du Secrétariat sont réalisées par des membres de la fonction publique internationale.

42. M. KOULIEV (Azerbaïdjan) souligne l'importance des questions de personnel ainsi que la nécessité pour l'Organisation des Nations Unies de disposer de fonctionnaires hautement qualifiés. Un système de gestion efficace et une large représentation au sein du Secrétariat sont aussi indispensables. En ce qui concerne ce dernier point, M. Kouliev appelle l'attention sur la résolution 501/226 de l'Assemblée générale, qui souligne une fois encore la nécessité d'une représentation géographique équitable au sein du Secrétariat, en particulier au niveau des postes de direction et de décision. C'est une question qui préoccupe profondément l'Azerbaïdjan, pays qui, depuis son admission à l'Organisation des Nations Unies, reste sous-représenté au sein du Secrétariat. Ce problème a été signalé par le Président de l'Azerbaïdjan à l'occasion d'une réunion tenue avec les hauts responsables de l'Organisation des Nations Unies en juillet 1997 ainsi que par le Ministre des affaires étrangères de l'Azerbaïdjan lors du débat général de la session actuelle de l'Assemblée générale. Malgré les graves difficultés financières auxquelles il doit faire face en raison de la présence d'un million de réfugiés et de personnes déplacées au niveau intérieur, l'occupation de 20 % de son territoire et une économie en transition vers l'économie de marché, l'Azerbaïdjan a versé sa contribution mise en recouvrement, (dont le montant était excessivement élevé) en temps voulu.

43. D'après le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/53/375, annexe I, tableau 4), le point médian pour l'Azerbaïdjan est de 6,65 et la fourchette souhaitable de 14. Si la représentation des autres membres de la Communauté des États indépendants s'est accrue, des concours n'ont été organisés dans le pays qu'une seule fois ces dernières années. En outre, en raison de la longueur du processus de recrutement (461 jours environ), les candidats reçus à ces concours ont été obligés de rechercher un emploi dans le secteur privé. M. Kouliev demande instamment au Secrétariat de résoudre ce problème rapidement et d'accorder toute l'attention voulue aux candidats originaires de l'Azerbaïdjan.

44. M. SULAIMAN (République arabe syrienne) signale que sa délégation souscrit à la déclaration prononcée par le représentant de l'Indonésie au nom du Groupe des 77 et de la Chine ainsi qu'à celle prononcée à la 24e séance par le Sous-Secrétaire général aux affaires juridiques en ce qui concerne la nécessité d'adopter une résolution concertée sur la sûreté et la sécurité et sur les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies. À cet égard, M. Sulaiman se joint également aux remarques du représentant de l'Égypte. Notant qu'à la session précédente, la Troisième Commission a recommandé à l'Assemblée générale une résolution sur la protection du personnel des Nations Unies

(résolution 52/126, M. Sulaiman demande au Président d'informer le Président de cette Commission que cette question relève de la compétence de la Cinquième Commission. L'Assemblée générale a aussi adopté la résolution 52/167 sur la sûreté et la sécurité du personnel humanitaire, sans référence à une grande commission et tient actuellement des consultations sur un projet de résolution sur cette question. M. Sulaiman demande au Président d'indiquer au Président de l'Assemblée générale, en consultation avec le Président de la Troisième Commission, si nécessaire, que les questions concernant la sécurité et la sûreté et les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies doivent être traitées par la Cinquième Commission au titre de la gestion des ressources humaines.

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1998-1999 (suite)

Emploi des dividendes pour le développement (A/53/7/Add.4, A/53/374 et A/53/664; A/C.5/53/30)

45. Mme KING (Secrétaire générale adjointe aux affaires économiques et sociales) présente le rapport du Secrétaire général sur l'emploi des dividendes pour le développement (A/53/374). Les huit propositions contenues dans le rapport ont été formulées à l'issue des discussions conjointes tenues dans le cadre du Comité exécutif pour les affaires économiques et sociales et sont fondées sur les principes définis au paragraphe 21 du rapport du Secrétaire général relatif au Compte pour le développement (A/42/1009). Une fois approuvées les propositions et lancés les projets, le Comité exécutif utilisera un mécanisme de suivi conjoint.

46. Les propositions sont fondées sur le concept de réseaux pour le développement, c'est-à-dire la pleine participation des États Membres au réseau mondial d'information qui est en train de se constituer afin qu'ils puissent tirer parti de la mondialisation et éviter la marginalisation. On s'est rendu compte en effet qu'un grand nombre de pays en développement ne pourraient bénéficier de la mondialisation de l'économie si on ne les aidait pas à se connecter aux grandes sources mondiales de l'information et que la fourniture des technologies de l'information était un moyen peu coûteux de favoriser l'intégration des pays en développement dans l'économie mondiale. Dans le contexte de l'Organisation des Nations Unies, cela faciliterait le suivi par les pays des conférences mondiales et renforcerait aussi la coopération Sud-Sud. Le concept suppose aussi un renforcement des réseaux d'experts, qui se distinguerait du détachement traditionnel d'experts pour travailler sur des projets de coopération technique spécifiques : du fait de l'évolution de la nature de la coopération technique, il faut que les experts disposent de méthodes de résolution des problèmes, partagent leurs données d'expérience et nouent entre eux contacts plus étroits.

47. Dans les propositions, les objectifs des projets ont été précisés et alignés sur les trois principaux objectifs du programme pour l'utilisation du Compte pour le développement mentionnés par le Secrétaire général dans son rapport (A/52/1009, par. 23). Les propositions renvoient aussi aux éléments et sous-programmes pertinents du plan à moyen terme; les résultats escomptés ont été mentionnés pour donner une indication des résultats à accomplir dans le délai prévu pour la mise en oeuvre des projets. Il importe de prendre rapidement

/...

une décision quant à ces propositions de façon qu'elles puissent s'appliquer durant l'exercice biennal en cours.

48. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité sur l'emploi des dividendes pour le développement (A/53/7/Add.4), indique que le rapport du Secrétaire général constitue un premier essai de programmation des ressources du Compte pour le développement. À l'avenir, ces informations devront être fournies dans le cadre du projet de budget-programme. Les commentaires du Comité consultatif sur les mesures d'efficacité décrites à l'annexe 1 du document A/52/1009 figurent dans le premier rapport sur le projet de budget pour l'exercice biennal 1998-1999. D'après le Secrétaire général, les projets qui seront financés sur le Compte pour le développement seront complémentaires des activités existantes et ne les remplaceront pas. Les rapports qu'établira le Secrétaire général à l'avenir devront contenir des informations précises et claires, permettant aux États Membres de déterminer la mesure dans laquelle les activités financées au titre du chapitre 34 du budget-programme revêtent un caractère régional et/ou interrégional et complètent les activités existantes ou s'y substituent. Pour les raisons énoncées au paragraphe 7 de son rapport, le Comité consultatif recommande que le terme «compléter» ne s'applique pas aux programmes financés par des fonds extrabudgétaires. Au paragraphe 8, le Comité consultatif souligne la différence entre les propositions financées au titre du chapitre 21 et celles financées au titre du chapitre 34 du budget-programme. Enfin, le Comité consultatif est d'avis que les indicateurs de résultats doivent être considérablement affinés et que les estimations futures doivent être fondées sur des projets dont les besoins en ressources ont été pleinement évalués; les estimations actuelles ne tiennent pas compte des dépenses de personnel et des coûts de maintenance.

49. M. SCHLESINGER (Autriche), parlant au nom de l'Union européenne, renvoie le Comité à la déclaration qu'il a prononcée à la 39e séance de la Deuxième Commission, dont des exemplaires sont disponibles.

50. M. MIHUT (Roumanie) signale que sa délégation souscrit à la déclaration prononcée par le représentant de l'Autriche au nom de l'Union européenne à la Deuxième Commission. La délégation roumaine a depuis toujours soutenu les propositions de réforme du Secrétaire général, y compris l'établissement d'un Compte pour le développement.

51. En ce qui concerne l'annexe du rapport du Secrétaire général sur l'emploi des dividendes pour le développement (A/53/374), M. Mihut reconnaît la rareté des ressources disponibles et l'importance de tous les projets visant à renforcer les capacités dans les pays bénéficiaires. Le Compte pour le développement doit donc être utilisé pour financer des activités économiques et sociales compatibles avec les programmes et sous-programmes du plan à moyen terme. Dans ce contexte, la délégation roumaine espère que, durant le prochain exercice biennal, les projets au titre du programme 16, Développement économique en Europe, seront aussi couverts.

52. M. THEOPHYLACTOU (Chypre) fait savoir que sa délégation souscrit à la position de l'Union européenne. Elle partage l'opinion du Comité consultatif (A/53/7/Add.4, par. 6) selon laquelle les projets envisagés pour l'emploi des dividendes pour le développement devraient revêtir un caractère régional et/ou

international. Les nouveaux projets ne doivent être financés que si une décision à cet effet a été prise par les organes délibérants et, une fois mis en oeuvre, ils doivent être évalués sur la base des indicateurs pertinents. Une attention particulière devrait être accordée aux pays les moins avancés, en particulier en Afrique. En outre, dans une économie et une société mondiales diversifiées et en rapide mutation, les projets de développement à tout niveau ne peuvent être efficaces que si, outre les approches conventionnelles, ils incorporent des innovations technologiques, en particulier dans le domaine de l'information.

53. La délégation chypriote soutient pleinement les activités proposées qui sont décrites dans le rapport du Secrétaire général (A/53/374, par. 30), en particulier celles relatives au raccordement électronique, à l'établissement de bases de données communes dans les réseaux et à l'élargissement de l'accès aux produits des recherches de base. La constitution de réseaux en faveur du développement est un concept qui serait plus facile à appliquer au départ dans un contexte régional. Chypre est prêt à offrir ses services dans des domaines comme la prestation de conseils techniques sur les projets de télécommunications, les programmes de bourses ainsi que les séminaires et les ateliers.

54. M. YAMAGIWA (Japon) considère que la première moitié de l'exercice biennal 1998-1999 étant quasiment terminée, il est grand temps de convenir de la façon d'utiliser les dividendes pour le développement et de commencer à se servir des 13 millions de dollars déjà alloués au Compte pour le développement dans le budget. Des retards regrettables sont intervenus dans la présentation des propositions pour l'emploi des dividendes.

55. La délégation japonaise estime que les dividendes doivent être utilisés non pas pour des projets qui sont orientés vers les divers secrétariats et organismes des Nations Unies, comme suggéré dans le rapport du Secrétaire général (A/53/374), mais pour des projets bien connus qui bénéficieront directement aux pays en développement. À cet égard, les vues des pays en développement pourraient être prises en compte. La délégation japonaise a déjà proposé un projet intégré visant à créer un réseau informatique mondial en faveur du développement, qui connecterait tous les organismes et unités du Secrétariat participant au développement et les États membres, y compris les pays en développement, de façon qu'ils puissent partager les informations nécessaires. Des éléments communs peuvent être dégagés entre cette proposition et les activités proposées dans le rapport du Secrétaire général (A/53/374, par. 30).

56. M. KUZNETSOV (Fédération de Russie) fait savoir que sa délégation estime que les décisions concernant la répartition des ressources et les dépenses financées grâce aux dividendes pour le développement devraient être conformes à la résolution 52/12 B de l'Assemblée générale : la délégation de la Fédération de Russie reste opposée à l'imposition de nouvelles obligations aux États Membres dans le cadre du budget ordinaire. Le Compte pour le développement doit être utilisé comme instrument complémentaire pour favoriser le développement, en particulier celui des pays en voie de développement. À cet égard, M. Kuznetsov estime que les projets proposés dans le rapport du Secrétaire général A/53/374 sont à même d'aider les pays en développement, entre autres, grâce à des partenariats avec d'autres pays, y compris les économies en transition. La délégation de la Fédération de Russie ne voit donc pas la nécessité d'un nouveau

rapport du Secrétaire général sur le Compte pour le développement et convient que tous les nouveaux travaux sur la question par l'Assemblée générale doivent être différés.

57. M. ATIYANTO (Indonésie) rappelle que le Groupe des 77 et la Chine ont fait connaître leurs vues sur la question de l'emploi des dividendes pour le développement à la Deuxième Commission, mais se sont réservés le droit de prononcer une nouvelle déclaration sur la question à la Cinquième Commission à une date ultérieure. La délégation indonésienne croit comprendre que le Président de la Deuxième Commission soumettra les vues de cette dernière sur la question à la Cinquième Commission. Le Groupe des 77 réaffirme son plein appui aux travaux du Coordonnateur et demande que la Cinquième Commission prévoit une réunion supplémentaire pour examiner le rapport correspondant du Secrétaire général (A/52/1009).

58. M. VANTSEVICH (Biélorus) signale que sa délégation partage les préoccupations exprimées par la Sous-Secrétaire générale aux affaires économiques et sociales dans sa déclaration. La question est complexe et ne peut être résolue que lorsqu'un consensus se sera été dégagé sur les points fondamentaux. La délégation du Biélorus est d'avis que le concept de Compte pour le développement et ses sources de financement ne doivent pas être modifiés. L'emploi des dividendes pour le développement doit aussi se faire selon ce qu'a proposé le Secrétaire général dans son rapport. Il s'agit de ressources complémentaires pour les pays en développement et, comme l'a déclaré le Secrétaire général, pour le reste de la communauté internationale, y compris les économies en transition.

59. M. IVASCHENKO (Ukraine) indique que sa délégation reste persuadée que le Compte pour le développement ne doit pas être limité seulement aux besoins des pays en développement et que les dividendes pour le développement devront être utilisés comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général, pour le développement mondial, y compris le développement des économies en transition. La délégation ukrainienne appuie pleinement la déclaration faite sur la question par le représentant de la Fédération de Russie et considère que les domaines prioritaires pour l'utilisation du Compte pour le développement doivent être examinés et définis dans leurs grandes lignes à la Deuxième Commission.

Prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 1998 (A/C.5/53/2)

60. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) précise que les incidences financières des résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social en 1998, évaluées dans le document A/C.5/53/2, se traduiront par une réduction des ressources nécessaires de l'ordre de 152 900 dollars par rapport au budget de 1998-1999. Aucune ressource supplémentaire n'est donc demandée comme suite aux résolutions et décisions du Conseil économique et social.

61. Mme BUERGO RODRIGUEZ (Cuba) souhaiterait disposer d'une ventilation de la somme de 110 500 dollars mentionnée au paragraphe 3 du rapport (A/C.5/53/2), précisant les dépenses correspondant à chacun des Rapporteurs spéciaux. Elle demande aussi quelles sont les décisions prises par l'Assemblée générale comme suite au rapport demandé dans la résolution 52/220.

62. M. SACH (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget) signale que le montant de 110 500 dollars mentionné au paragraphe 3 du rapport concerne quatre décisions distinctes prises par la Commission des droits de l'homme le 17 avril 1998, à savoir les décisions 24, 25, 33 et 60. Les dépenses afférentes aux trois premières décisions s'élèvent à 61 700 dollars et pour la quatrième à 46 400 dollars. Le total des crédits nécessaires, soit 231 500 dollars, est couvert par l'économie de 121 000 dollars résultant de la cessation des activités relatives à l'assistance au Guatemala dans le domaine des droits de l'homme. Le montant net des ressources nécessaires s'élève donc à 110 500 dollars, qui pourront être couverts par les économies attendues du fait du taux plus élevé de vacances d'emploi au chapitre 22 du budget-programme.

63. Le rapport demandé dans la résolution 52/220 de l'Assemblée générale a été soumis le 9 mars 1998 (A/C.5.52.42). Pour autant que le sache M. Sach, aucune décision n'a été prise à ce sujet. Le rapport a été demandé dans le cadre des mandats des Rapporteurs spéciaux. Toutes les activités entreprises par ces derniers au titre du chapitre 22 du budget ont été décidées en 1998. Aucune activité non décidée par un organe délibérant et impliquant les Rapporteurs spéciaux n'est actuellement entreprise par le Centre des droits de l'homme.

64. Mme BUERGO RODRIGUEZ (Cuba) demande que les informations sur la ventilation de la somme de 110 500 dollars, y compris des informations précises pour chacune des quatre décisions auxquelles a fait référence le Directeur de la Division du budget, soient soumises par écrit à sa délégation. La Commission devrait enfin tenir une discussion générale sur le sujet; il est regrettable qu'aucune action n'ait été encore prise. La délégation cubaine demande que la Commission ne prenne pas de décision sur la question tant que les informations qu'elle a demandées n'ont pas été reçues.

65. M. MOKTEFI (Algérie) fait savoir que sa délégation souhaiterait également avoir des précisions sur le sujet, y compris l'origine des 110 500 dollars mentionnés par le Directeur de la Division du budget.

66. Le PRÉSIDENT suggère que la Commission diffère toute décision sur la question en attendant que les informations aient été reçues du Secrétariat.

67. Il en est ainsi décidé.

Incidences administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/C.5/53/4)

68. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) précise que dans la déclaration qu'il a soumise sur la question (A/C.5/53/4) le Secrétaire général indique des incidences financières pour le système commun s'élevant à 9,8 millions de dollars; la partie relative à l'Organisation des Nations Unies s'élève à 2 453 000 dollars. Le Secrétaire général a indiqué que le montant sera pris en compte dans le premier rapport sur l'exécution du budget pour l'exercice biennal 1998-1999. Le Comité consultatif a souscrit à cette approche.

69. Mme BUERGO RODRIGUEZ (Cuba) demande si les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale et les recommandations du Secrétaire

général sur les ressources supplémentaires requises par rapport au budget ordinaire du fait des recommandations de la CFPI seront prises en compte dans le premier rapport d'exécution du budget pour l'exercice biennal 1998-1999 et s'il s'agit là d'une procédure établie.

70. M. SACH (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget) indique que dans presque tous les cas les coûts en question concernent la rubrique des traitements ou des dépenses communes de personnel. La Cinquième Commission a généralement considéré que ces dépenses doivent être traitées dans le cadre du premier rapport sur l'exécution du budget.

71. Le PRÉSIDENT suggère que la Commission examine les incidences administratives et financières des décisions et recommandations de la CFPI et prenne une décision à cet égard dans le cadre de ses consultations sur le rapport de la CFPI.

72. Il en est ainsi décidé.

Conditions d'emploi et rémunération des personnes qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire du Secrétariat : membres de la Cour internationale de justice
(A/53/7/add.6; A/C.5/53/11)

73. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif (A/53/7/Add.6), signale que le dernier ajustement des salaires, en date du 1er janvier 1991, a fixé les émoluments des membres de la Cour internationale de Justice à 145 000 dollars par an. Depuis cette date, l'indice des prix à la consommation s'était accru de 19 % à la fin de 1997 et de 20,2 % en août 1998. Le Secrétaire général recommande que la rémunération annuelle soit portée à 164 500 dollars par an; le Comité consultatif recommande qu'elle soit portée à 160 000 dollars par an.

74. Le Secrétaire général recommande que la pension d'un juge qui a servi pendant neuf ans pleins soit fixée à la moitié du traitement annuel du juge au moment de sa retraite, recommandation qui rétablirait le régime antérieur à 1991. Le Comité consultatif souscrit à cette proposition. Cependant, pour les raisons énoncées aux paragraphes 18 et 19 de son rapport, il ne recommande pas la poursuite des dispositions actuelles concernant les prestations de retraite afférentes aux services rendus par les juges au-delà de neuf ans. Si cette recommandation est acceptée, elle devrait être appliquée avec un effet prospectif. Le Secrétaire général a proposé que la recommandation soit mise en oeuvre en deux étapes, mais le Comité consultatif recommande qu'elle soit mise en oeuvre en trois étapes.

75. Le Comité consultatif recommande que les pensions en cours de paiement soient automatiquement révisées à concurrence du même pourcentage et à la même date que les rémunérations. Les raisons de cette recommandation sont énoncées dans le paragraphe 21 du rapport.

76. Les conditions d'emploi des membres des deux autres tribunaux sont traitées aux paragraphes 27 à 30 du rapport du Comité consultatif. Si l'Assemblée générale accepte les recommandations du Comité consultatif sur les conditions d'emploi des membres de la Cour internationale de justice, les conditions

correspondantes d'emploi des membres des deux autres tribunaux devront aussi être ajustées de la façon indiquée.

77. M. BOND (États-Unis d'Amérique) signale que sa délégation a jugé confus les critères de résidence mentionnés dans le rapport du Secrétaire général et note qu'il existe une disparité entre les hausses de traitement pour les membres de la Cour internationale de justice recommandées par le Secrétaire général et les hausses de traitement recommandées par le CCQAB. Il espère que des consultations informelles pourront être organisées pour examiner ces questions.

Demande de subvention découlant de la recommandation du Conseil d'administration de l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement relative au programme de travail de l'Institut pour 1999 (A/C.5/53/29)

78. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) signale que le Comité consultatif recommande que la demande de subvention de 213 000 dollars, presque totalement allouée déjà au titre du budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999, soit approuvée.

79. M. REPASCH (États-Unis d'Amérique) reconnaît que le montant en question figure dans le budget, mais souhaite réaffirmer la position de sa délégation quant au principe du versement d'une subvention à des instituts ou centres ne relevant pas des Nations Unies. À cet égard, M. Repasch rappelle la conclusion du Secrétaire général (A/C.5/50/33) selon laquelle les activités imputées au budget doivent être exécutées par le Secrétariat et non par des organismes extérieurs.

80. M. ATIYANTO (Indonésie) est favorable à l'approbation du montant demandé.

81. Le PRÉSIDENT suggère que la Commission recommande que l'Assemblée générale approuve le financement d'une subvention de 213 000 dollars sur le budget ordinaire des Nations Unies pour 1999, étant entendu qu'aucune ouverture de crédits supplémentaires ne sera demandée au titre du chapitre 2 B (désarmement) du budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999.

82. Il en est ainsi décidé.

Incidences administratives et financières découlant du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (suite)
(A/53/511; A/C.5/53/3)

83. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) rappelle qu'il a présenté à la 18e séance de la Cinquième Commission le rapport établi par le Comité consultatif (A/53/511) dès que celui-ci a eu connaissance des éléments d'information figurant dans le rapport du Secrétaire général (A/C.5/53/3). Le Comité consultatif approuve les conclusions et recommandations du Secrétaire général contenues dans les paragraphes 15 et 16 du rapport (A/C.5/53/3) : à savoir que le budget-programme doit être réduit de 625 400 dollars, soit l'effet net d'une augmentation de 487 100 dollars au titre du chapitre 1 et d'une diminution d'à peu près 1,1 million de dollars au titre du chapitre 27.

84. Le PRÉSIDENT suggère que la Commission examine les incidences administratives et financières découlant du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel et prenne des décisions à cet égard dans le cadre de ses consultations sur ce rapport.

85. Il en est ainsi décidé.

POINT 12 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL (A/53/3, chapitres I, VIII (sections B et C et X)

86. Le PRÉSIDENT suggère que la Commission recommande à l'Assemblée générale de prendre note des chapitres I, VIII (sections B et C) et X du rapport du Conseil économique et social (A/53/3) qui a été transmis à la Cinquième Commission pour examen.

87. Il en est ainsi décidé.

La séance est levée à 17 h 30.