

Nations Unies
**ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE**



QUARANTE-DEUXIÈME SESSION

*Documents officiels**

CINQUIÈME COMMISSION
30e séance

tenue le
vendredi 13 novembre 1987
à 10 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 30e SEANCE

Président : M. SINGH (Fidji)

puis : M. AMNEUS (Suède)

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

SOMMAIRE

POINT 122 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.5/42/SR.30
30 novembre 1987
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 10.

POINT 122 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/41/640; A/42/636; A/C.5/41/14; A/C.5/42/3, 7, 14, 24, 28 et 37)

1. M. DASHKEVICH (République socialiste soviétique d'Ukraine) estime que le Secrétariat de l'ONU devrait être un reflet fidèle de la diversité politique, nationale, culturelle et linguistique du monde. Nul n'ignore que son pays soutient les efforts de restructuration du Secrétariat entrepris par le Secrétaire général, dans le sens d'une amélioration de son efficacité et de l'élimination des activités redondantes. Il estime en même temps qu'aucun Etat ni groupe d'Etats ne devrait bénéficier de privilèges aux dépens des autres. Toute réduction des effectifs, y compris dans les rangs les plus élevés et toute restructuration doivent être entreprises dans le strict respect du principe fondamental de l'équilibre de la répartition géographique des postes. Vu le gel actuel du recrutement, le peu de possibilités qu'a la RSS d'Ukraine d'être représentée dans des postes soumis à la répartition géographique est extrêmement préoccupant, et force est de convenir avec le Secrétaire général que le gel n'est qu'un instrument grossier, aux effets aléatoires, qui ne fait que déséquilibrer davantage la répartition géographique.

2. La lecture du document A/42/636 fait apparaître que le gel du recrutement risque de compromettre gravement l'exécution des programmes prescrits par l'Assemblée générale. En outre, il défavorise certains Etats Membres par rapport aux autres, dans la mesure où il empêche le remplacement normal des fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée : c'est ainsi que la RSS d'Ukraine a déjà perdu cinq postes. Le déséquilibre qui s'ensuit dans la composition des effectifs va à l'encontre de la lettre et de l'esprit de la Charte. Le gel ne devrait donc s'appliquer qu'aux Etats surreprésentés. Cette restriction aurait en outre l'avantage de rendre possible l'engagement, pour des postes d'administrateur, de femmes qualifiées originaires de pays non représentés ou sous-représentés et de permettre de progresser ainsi en direction de l'objectif fixé par l'Assemblée générale, à savoir 30 % de femmes dans les postes soumis à la répartition géographique avant 1990. Il est à regretter qu'aucune des candidatures féminines présentées par l'Ukraine n'ait été encore acceptée au Secrétariat, ce qui revient en fait à une discrimination.

3. Le principe supérieur de l'équilibre de la répartition géographique doit également s'appliquer au régime des fourchettes souhaitables applicables aux postes de la catégorie des administrateurs et de rang supérieur, car c'est ce régime qui permet aux Etats Membres d'exercer leur droit d'être représentés équitablement au sein du Secrétariat. Cependant, vu l'effort de restructuration en cours, il serait encore prématuré de prendre une décision définitive et de modifier la structure et les paramètres de ces fourchettes.

4. L'attachement que la RSS d'Ukraine porte aux Nations Unies sur le plan financier et politique lui donne le droit de veiller à ce que ses intérêts soient pris en compte en matière de personnel. La RSS d'Ukraine attend avec intérêt de coopérer avec le Secrétariat, dans un sens constructif, pour être dûment

(M. Dashkevich, RSS d'Ukraine)

représentée dans ses rangs; comme par le passé, elle accueillera volontiers les missions périodiques de recrutement de l'ONU. Cependant, elle n'en continue pas moins d'être contre l'extension du système des concours aux postes de la classe P-3.

5. M. KASTOFT (Danemark), prenant la parole au nom des 12 Etats membres de la Communauté économique européenne, déclare qu'il incombe à tous les Etats Membres de veiller à ce que les réformes lancées par la résolution 41/213 de l'Assemblée générale soient conduites de manière méthodique. Cependant, c'est au Secrétaire général qu'il appartient de procéder à cette réforme dans le domaine de la gestion du personnel. C'est pourquoi les Douze se félicitent des assurances qu'a données le Secrétariat, au sens qu'il envisagera de mettre d'urgence en application les recommandations découlant de la résolution. Un personnel efficace, compétent et dévoué est indispensable à l'Organisation, si elle veut accomplir les tâches qui lui sont confiées. Si les traverses nées de la crise financière actuelle durent trop longtemps, l'ONU perdra peu à peu sa capacité de s'attacher et de retenir les services du personnel hautement qualifié dont elle a besoin.

6. Les Douze, fort attachés à l'indépendance et à la compétence de la fonction publique internationale, souhaitent souligner une fois de plus combien sont importants à leurs yeux les principes fixés aux Articles 100 et 101 de la Charte. Sans déroger à l'exigence fondamentale de l'efficacité, de la compétence et de l'intégrité, il faudrait donner la priorité aux candidats des pays sous-représentés et non représentés et ne considérer aucun poste comme l'apanage d'aucun Etat Membre, car il est essentiel qu'ils soient tous offerts aux ressortissants des Etats se trouvant dans cette situation. De nouveaux concours, système qui a l'avantage d'améliorer la qualité du Secrétariat, devraient être organisés en 1988, afin d'assurer une répartition géographique aussi large que possible.

7. Pour ce qui est des diverses méthodes de calcul des fourchettes souhaitables des postes d'administrateur et de rang supérieur, présentées dans le document A/C.5/42/7, les Douze approuvent la décision qu'a prise le Secrétaire général de fonder les nouvelles fourchettes provisoires de 1987 sur un chiffre de base de 2 700 postes; ils pensent eux aussi que le chiffre de base devrait être réduit pour s'aligner sur le nombre réel de postes occupés. Quant à l'opportunité d'intégrer une partie du facteur "population" dans la fourchette de chaque Etat Membre, les Douze notent que cette initiative enlèverait au système des fourchettes beaucoup de sa souplesse; à leur avis, la question mérite d'être soigneusement étudiée. Ils attirent également l'attention sur la pondération supérieure donnée au facteur "qualité de Membre" depuis l'adoption de la résolution 34/219 de l'Assemblée générale et sur l'allègement parallèle de la pondération du facteur "contribution"; ils réservent donc leur position sur toute nouvelle modification de la pondération relative de ces deux facteurs.

8. Les Douze apprécient à leur juste valeur les efforts déployés par le Secrétaire général pour suivre, avec les gouvernements concernés, les cas de détentions et d'arrestations arbitraires de fonctionnaires des Nations Unies. Cependant, devant le manque apparent de progrès et la perpétuation des infractions de certains Etats Membres aux privilèges et immunités, les Douze lancent un nouvel appel aux gouvernements intéressés pour qu'ils mettent fin à ces agissements.

(M. Kastoft, Danemark)

La détention de M. Liviu Bota par les autorités roumaines, en contravention des dispositions de l'Article 105 de la Charte, est un motif particulier d'inquiétude, comme l'est aussi le cas de M. Alec Collett. Le fait cependant de mentionner à part le nom de ces personnes ne doit en aucune manière être entendu comme une façon de minimiser l'importance des autres affaires citées dans le document A/C.5/42/14.

9. Les Douze se félicitent de la décision qu'a prise le Secrétaire général de faire de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat une affaire prioritaire; ils espèrent que l'on progressera davantage en direction de l'objectif fixé par l'Assemblée générale, à savoir 30 % de femmes dans les postes soumis à la répartition géographique avant 1990, encore que la réalisation de cet objectif dépende de la présentation par les Etats Membres de candidatures féminines qualifiées. Les Douze prennent note de l'intention du Secrétaire général de proroger pour six mois le mandat de la Coordinatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, avant que ses fonctions ne soient progressivement transférées au Bureau de la gestion des ressources humaines.

10. Pour ce qui est du document A/C.5/42/28, les Douze souscrivent aux propositions et initiatives qui visent à réformer les mécanismes judiciaires internes du Secrétariat; ils attendent avec intérêt les nouvelles propositions que fera le Secrétaire général dans son rapport à la quarante-troisième session de l'Assemblée générale.

11. Les Douze attendent également avec intérêt de plus amples renseignements sur le plan de gestion des postes vacants mis au point pour limiter les effets du gel du recrutement et le déséquilibre des vacances de poste qui s'ensuit. Le Secrétaire général devrait en même temps préparer un système logique d'organisation des carrières, associé au régime des promotions, qui, s'il est fondé sur le mérite, pourra devenir un grand instrument de gestion du personnel, tout en répondant aux aspirations raisonnables de celui-ci.

12. M. NYGARD (Etats-Unis d'Amérique) déclare que sa délégation soutient les efforts que fait l'Organisation pour alléger le Secrétariat et le rendre plus efficace. Si l'on veut disposer d'une fonction publique internationale à la fois qualifiée et indépendante et assurer ainsi la pérennité de l'ONU, le recrutement du personnel doit être strictement conforme aux dispositions des Articles 100 et 101 de la Charte. Il est intéressant de noter que le nombre de pays non représentés a diminué de deux points et que la représentation des femmes s'est améliorée pendant le gel actuellement en vigueur. La délégation américaine insiste sur l'importance que revêt l'équilibre entre les administrateurs permanents - qui assurent la continuité et le perfectionnement à long terme - et les nominations pour des durées déterminées - qui favorisent l'apport de sang neuf et donnent à la gestion la souplesse qui lui permet de répondre à l'évolution des tâches. Cependant, il est indispensable que des chances égales soient offertes aux nationaux de tous les Etats Membres et qu'aucun poste ne soit considéré comme l'apanage d'aucun Etat. Attachant une extrême importance aux principes fixés dans les Articles 100 et 101 de la Charte, la délégation américaine propose que la résolution qui sera adoptée à la session en cours en matière de personnel insiste sur la nécessité d'établir un équilibre entre engagements permanents et engagements à court terme, ainsi que sur le principe de la libre concurrence des candidatures à tous les postes.

(M. Nygard, Etats-Unis)

13. Pour ce qui est du chiffre de base qui sert au calcul des fourchettes souhaitables pour les postes d'administrateur et de rang supérieur, la délégation américaine estime que des chiffres de 2 700 et 2 550 rendent mieux compte du nombre réel de postes, comme le veut la résolution 41/206 C de l'Assemblée générale. D'autre part, si elle n'est pas en mesure d'accepter un rapprochement jusqu'à la parité des facteurs "qualité de Membre" et "contribution", elle est d'accord qu'une partie du facteur "population" soit intégrée à la fourchette souhaitable de chaque Etat Membre, notamment selon la deuxième solution évoquée au paragraphe 12 du document A/C.5/42/7.

14. La délégation américaine partage le sentiment général qui s'est exprimé à la quarante et unième session, à savoir que la marge d'évolution des fourchettes souhaitables par rapport au point médian devrait être identique au-dessus et au-dessous de ce point. Néanmoins, on peut reprocher à la méthode actuelle d'ajustement des fourchettes entre deux révisions de conduire à une lente surpondération du facteur "qualité de Membre". Ce phénomène apparaît également en ce qui concerne le facteur "population", qui permet de tenir compte de l'augmentation du nombre de postes soumis à la répartition géographique. La délégation des Etats-Unis estime qu'il ne faudrait ajouter que sept postes par 100 postes supplémentaires au facteur "population" ou, inversement, en enlever sept par centaine de postes perdus. Tous les nouveaux postes devraient être répartis en vertu des critères "qualité de Membre" et "contribution" en vigueur au moment considéré.

15. Il est encourageant de constater que les femmes sont de plus en plus nombreuses dans la catégorie des administrateurs, mais il reste encore beaucoup à faire. La délégation américaine ne doute pas que le programme de travail pour 1988-1989 exposé dans le document A/C.5/42/24 améliorera encore la situation. Elle souhaite réaffirmer qu'elle reste en faveur des concours obligatoires pour les classes P-1 et P-2 et des concours internes pour le passage des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, et ce afin d'assurer l'objectivité du recrutement et - vu le succès que reportent les femmes à ces concours - de disposer d'un instrument efficace de renforcement de la situation des femmes au Secrétariat.

16. La délégation américaine reste inquiète des cas d'arrestation, de détention et d'enlèvement de fonctionnaires des Nations Unies, comme M. Liviu Bota, et appuie les efforts que déploie le Secrétaire général pour résoudre ces questions. Les fonctionnaires internationaux ne devraient pas être exposés à de tels traitements; il conviendrait de presser les autorités responsables de collaborer aux efforts tendant à obtenir la libération des fonctionnaires.

17. Les réformes que propose le Secrétaire général dans le domaine de l'administration de la justice à l'ONU sont bienvenues; on attend avec intérêt le rapport qu'il présentera à la quarante-troisième session de l'Assemblée générale sur les nouvelles mesures qu'il aura prises à cet égard. Il convient de suivre attentivement la situation si l'on veut que les mécanismes de recours soient efficaces.

18. M. SADAT (Afghanistan) déclare que sa délégation attache une grande importance à l'équilibre de la répartition géographique des postes du Secrétariat en vertu des fourchettes souhaitables; elle appuie toute mesure qui tend à ce but. Selon le rapport présenté par le Secrétaire général sur le système des fourchettes souhaitables (A/C.5/42/7), 43 % des Etats Membres sont sous-représentés, non représentés ou surreprésentés. De plus, sur tous les engagements nouveaux de 1986, 16 % seulement concernaient des ressortissants de pays non représentés et sous-représentés. Ce n'est qu'en recrutant le personnel sur une base géographique aussi large que possible que l'Organisation pourra être le reflet qu'elle doit être de la diversité sociale, économique, politique et culturelle du monde d'aujourd'hui. On devrait donc s'interdire de recruter en grand nombre des ressortissants des pays surreprésentés. Enfin, il faudrait respecter strictement les normes d'efficacité, de compétence et d'intégrité fixées par la Charte.

19. La délégation afghane se félicite de l'amélioration de la situation des femmes, dont rend compte le rapport du Secrétaire général (A/C.5/42/24). Cette tendance favorable devrait se poursuivre et il conviendrait de veiller particulièrement à recruter des femmes des Etats Membres sous-représentés et non représentés. Le Secrétaire général devrait aussi s'efforcer encore d'engager des femmes pour les postes d'administrateur et les postes de direction, conformément aux principes de l'égalité des chances et de l'équilibre de la représentation géographique.

20. La délégation afghane pense comme le Secrétaire général que le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies est une forme de respect à l'égard de l'ONU. Elle partage donc les soucis et l'anxiété que lui inspirent la sécurité des Etats Membres et les violations de leurs privilèges et immunités. Le respect de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies est non seulement un atout pour le développement de relations amicales entre Etats, mais aussi pour un pays une façon d'accroître son prestige auprès de la communauté internationale. La République démocratique d'Afghanistan a, à l'égard de la Convention, de la Charte et des résolutions de l'Assemblée générale, un respect indéfectible qui ne s'amointrira pas. Mais elle tient en même temps à rappeler que les fonctionnaires des Nations Unies ont le devoir impérieux de respecter les législations et les moeurs des Etats Membres, surtout dans les pays où ils travaillent et résident. Ils ne devraient rien faire qui pourrait être considéré comme contraire à la sûreté de l'Etat ou à sa législation interne. A cet égard, la délégation afghane souscrit à la déclaration du Secrétaire général, selon laquelle les privilèges et les immunités sont accordés aux fonctionnaires, non pour leur propre avantage, mais dans l'intérêt des organisations internationales. Elle espère que les fonctionnaires des Nations Unies en poste partout dans le monde s'en tiendront strictement à ce principe, et ne mettront pas leur immunité au service de leurs desseins politiques personnels ou de toute autre fin risquant de compromettre la sécurité des Etats Membres. Pour ce qui est de la référence à l'Afghanistan qui figure au paragraphe 3 du rapport du Secrétaire général (A/C.5/42/14), il faut savoir que les personnes qui y sont mentionnées ont été arrêtées au titre d'atteintes à la sûreté de l'Etat. Le Gouvernement afghan a immédiatement informé les services compétents de l'ONU et les a tenus au courant des procédures

(M. Sadat, Afghanistan)

judiciaires et de la décision finale des tribunaux. Les détenus ont pu pleinement exercer leurs droits judiciaires, y compris les droits de la défense. Les autorités afghanes ont accordé toutes facilités aux représentants des institutions des Nations Unies pour qu'ils puissent rencontrer les détenus et s'entretenir avec eux. Ces représentants se sont dits satisfaits de la manière dont les détenus étaient traités et de la conduite des autorités légales et judiciaires. Le paragraphe 12 du rapport du Secrétaire général cite un certain nombre d'événements positifs intervenus dans l'année écoulée. Les personnes citées ont été arrêtées pour activités contraires aux intérêts de l'Etat et condamnées à diverses peines de prison. En vertu de l'amnistie prononcée après la proclamation de la politique de réconciliation nationale, elles ont été libérées avant d'avoir purgé leurs peines. Le Gouvernement afghan continuera de s'efforcer, dans un sens constructif, de protéger les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies et d'assumer intégralement ses responsabilités internationales, afin que l'ONU soit mieux à même de remplir sa mission de paix.

21. M. MENDEZ (Philippines) dit qu'il est encourageant de constater que la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est, pour la première fois, supérieure à 25 % et que la situation des Etats non représentés et sous-représentés s'est légèrement améliorée. Le gel du recrutement continue toutefois de limiter les possibilités dans ce domaine. Bien que la délégation philippine comprenne la raison d'être du gel, elle ne peut accepter que l'on maintienne le gel ou qu'on l'utilise comme principal moyen de parvenir à la réduction de 15 % des effectifs. M. Mendez note que la situation en ce qui concerne la situation des Etats sous-représentés ou non représentés à des postes des classes supérieures demeure largement inchangée et invite le Secrétaire général à accélérer l'application de mesures correctives non seulement dans le Secrétariat mais également dans les programmes financés au moyen de fonds extra-budgétaires, évoquant brièvement certains instruments que le Secrétaire général pourrait utiliser à cette fin. A ce propos, la délégation philippine se félicite à nouveau de l'intention qu'a le Secrétaire général de s'entretenir avec les organes directeurs intéressés des recommandations pertinentes du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (Groupe des Dix-Huit).

22. Abordant la question des fourchettes souhaitables, M. Mendez dit que, puisque dans la résolution 41/206 C l'Assemblée générale estimait qu'il était souhaitable que le chiffre de base retenu pour les calculs concernant les fourchettes soit en rapport avec le nombre effectif de postes soumis au principe de la répartition géographique, la délégation philippine préconise un chiffre de base de 2 700. Il serait préférable de continuer à faire preuve de souplesse en ce qui concerne les Etats Membres se situant au-dessus ou en deçà du point médian de leur fourchette, comme cela est prévu dans le système actuel. La délégation philippine convient qu'il faudrait accorder plus de poids au facteur "population" et que l'Organisation devrait décider d'établir immédiatement la parité entre les facteurs "qualité de Membre" et "contribution". En bref, il est évident qu'il faut améliorer encore les procédures de recrutement et de promotion afin de répondre aux aspirations légitimes des Etats Membres.

23. M. ETUKET (Ouganda) dit que les mesures de réforme devraient non seulement être axées sur la réalisation d'économies, grâce à des réductions d'effectifs, mais également être l'occasion de formuler une politique objective en matière de personnel dont l'objet serait de créer un corps de fonctionnaires indépendants, efficaces, compétents et motivés. Il ne faudrait épargner aucun effort pour pourvoir aux postes en tenant dûment compte du principe de la répartition géographique équitable.

24. L'intervenant exprime l'espoir que l'Assemblée sera en mesure de se prononcer sur un nouveau système de fourchettes souhaitables à la présente session. Le nouveau système devrait être simple et équitable et traduire également une évolution pratique vers la parité entre les facteurs "qualité de Membre" et "contribution". La délégation ougandaise partage la préoccupation exprimée par d'autres concernant le gel du recrutement dont l'application a des répercussions négatives sur la répartition géographique du personnel. Chaque fois que des exceptions sont faites au gel, la priorité doit être accordée à des nationaux d'Etats sous-représentés.

25. M. Etuket constate également avec préoccupation que des fonctionnaires continuent d'être détenus sans avoir été inculpés et il appuie les efforts faits par le Secrétaire général pour en obtenir la libération. Par ailleurs, il tient à préciser que tous les fonctionnaires internationaux ont, de leur côté, l'obligation de respecter les lois de l'Etat hôte.

26. Enfin, il accueille avec satisfaction le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/C.5/42/24) et se dit encouragé par les efforts déployés en vue d'améliorer la représentation des femmes, en particulier aux postes de rang supérieur.

27. M. MILLS-LUTTERODT (Ghana) fait sienne la conclusion à laquelle est parvenu le Comité administratif de coordination à une de ses dernières réunions, à savoir qu'il faut rétablir la confiance dans les institutions et procédures qui régissent le personnel et les structures administratives de l'Organisation des Nations Unies et que, si l'on veut que le Secrétariat soit efficace et productif, il faut faire preuve de volonté politique et les utiliser lorsqu'on prend des décisions en matière de personnel. L'orateur note avec satisfaction les efforts que le Secrétaire général a déployés pour obtenir la libération de fonctionnaires des Nations Unies détenus en violation de leurs privilèges et immunités.

28. Abordant la question de la composition du Secrétariat, le représentant du Ghana dit qu'en matière de répartition régionale, il existe des disparités flagrantes puisque la fourchette pour l'ensemble de la région africaine est égale ou inférieure à celle de certains pays. La délégation ghanéenne espère voir des modifications concrètes dans ce domaine. En ce qui concerne les fourchettes souhaitables, l'orateur note que, depuis que la notion de parité a été retenue dans la résolution 34/219, des progrès ont été faits et que l'écart entre le poids accordé au facteur qualité "de Membre" et l'importance donnée au facteur "contribution" s'est rétréci. Cette évolution progressive devrait se poursuivre,

(M. Mills-Lutterodt, Ghana)

mais il faudrait prendre d'autres mesures intermédiaires avant de pouvoir assurer la parité. En ce qui concerne le facteur "population", il faudrait éviter toute modification qui ôterait au système de calcul des fourchettes sa souplesse. C'est pourquoi la délégation ghanéenne est favorable à la méthode définie aux paragraphes 16 et 17 du document A/C.5/40/6.

29. La délégation ghanéenne appuie le Secrétaire général dans les efforts qu'il fait pour accroître la proportion de femmes occupant des postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. Une façon d'atteindre l'objectif de 30 % pour la représentation des femmes au Secrétariat serait de ne recruter que des femmes pendant une période de trois ans.

30. La délégation ghanéenne appuiera tout projet tendant à renforcer l'autorité du Secrétaire général, en particulier lorsqu'il est appelé à prendre des mesures disciplinaires. Elle attend avec intérêt les réformes auxquelles le Secrétaire général se propose de procéder dans un certain nombre de domaines, notamment celui de l'administration de la justice. Elle estime toutefois que le personnel doit être pleinement consulté et que ses vues doivent être prises en considération pour ce qui est de l'administration de la justice. Ce devrait être le cas en particulier du projet d'institution de la charge du médiateur, qui ne pourra être mené à bonne fin que s'il jouit de la confiance et du soutien de l'Administration comme du personnel.

31. M. MURRAY (Trinité-et-Tobago) note avec satisfaction les progrès qui ont été accomplis pour ce qui est d'augmenter le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique.

32. En ce qui concerne les relations entre le personnel et l'Administration, puisqu'il n'est pas facile d'identifier "l'Administration" à l'Organisation des Nations Unies, on ne peut guère parler de négociations entre le personnel et les employeurs. Lorsque la Commission examine des propositions présentées par le Secrétaire général ou des rapports du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et de la Commission de la fonction publique internationale, elle les aborde dans l'optique de ce que les Etats Membres peuvent accepter, et le personnel ne prend pas part aux négociations. Cette procédure a un effet démoralisateur sur le personnel. Celui-ci a le droit de négocier l'ensemble de ses conditions de travail. Néanmoins, puisque les fonctionnaires ne peuvent de toute évidence prendre part aux négociations entre Etats Membres, il faudrait créer un mécanisme permettant au personnel et aux employeurs de négocier et d'arriver à des compromis, soit avant soit après les consultations intergouvernementales.

33. Dans l'ensemble, la gestion du personnel n'a pas, dans le passé, retenu suffisamment l'attention. L'établissement de la charge de médiateur semble presque inévitable. Néanmoins, la création d'un poste aussi délicat ne devrait pas être tributaire de considérations financières à court terme. Il doit s'agir d'un poste à temps plein et le médiateur doit avoir des pouvoirs et des responsabilités précis, tout en étant assuré, cela est indispensable, que le caractère confidentiel de ses travaux sera préservé.

(M. Murray, Trinité-et-Tobago)

34. A la séance précédente, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a été forcé, par des procédés déloyaux semble-t-il, à accepter l'existence de certaines plaintes faisant état d'injustices. Il veillera sans aucun doute à ce que ces injustices soient réparées; néanmoins, la délégation de la Trinité-et-Tobago souhaiterait recevoir du Sous-Secrétaire général l'assurance que toutes les plaintes faisant état d'injustices seront traitées de la manière prescrite et que certaines affaires ne seront pas examinées en priorité pour la simple raison qu'il en a été fait état à la Commission. Toutes les plaintes devraient être examinées et réglées rapidement et équitablement, indépendamment du sexe du plaignant. En outre, s'il s'agit de procéder à des réformes, il est indispensable de regarder de près les politiques en matière de personnel et de gestion du personnel, car il serait inutile de mettre en place une structure qui, pour efficace qu'elle soit en théorie, ne serait pas acceptée par le personnel. M. Murray aimerait obtenir de la Coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat et du Département de l'information des précisions concernant l'objet de la brochure intitulée "Les femmes, où en est-on?" et savoir à qui elle s'adresse, quel a été son coût de production, qui l'a imprimée et combien de fonctionnaires ont contribué à sa préparation. La brochure indique que le Secrétaire général a proposé que la priorité soit accordée à l'avancement des femmes. Cette proposition a peu de chances de rehausser le prestige de l'Organisation des Nations Unies étant donné les nombreux problèmes auxquels la communauté internationale a à faire face.

35. Enfin, M. Murray estime que les préoccupations exprimées par de nombreuses délégations à propos de la violation des privilèges et immunités de fonctionnaires de l'Organisation pourraient être étendues au sort des familles des fonctionnaires actuellement détenus. Il espère que les délégations examineront sérieusement les questions de personnel et autres problèmes afin de leur trouver des solutions concrètes.

36. Mme KINGSMILL (Australie) dit que sa délégation attache un rang de priorité à une fonction publique internationale qui soit et demeure efficace et efficiente. A un moment où le rôle de l'Organisation est remis en question, il importe de montrer aux Etats Membres qui financent l'Organisation que les pratiques en matière de personnel qui ont été critiquées dans le passé retiennent l'attention et qu'on s'attache à les améliorer. A cet égard, la délégation australienne accueille avec satisfaction les recommandations du Groupe des Dix-Huit intéressant les questions de personnel. Il est indispensable que le Secrétaire général et les organes intéressés les appliquent. Sa délégation partage la conviction du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines que le programme de réformes débouchera sur un secrétariat dégraissé et mieux géré.

37. La tâche complexe qui consiste à appliquer ces recommandations est rendue plus difficile par le fait que nombre des décisions en matière de personnel devront probablement tenir compte des modifications qui seront proposées par la Commission spéciale du Conseil économique et social. Il convient de féliciter le Secrétaire général pour le travail qu'il a déjà accompli et les Etats Membres devraient lui permettre de continuer à gérer les réductions d'effectifs dans une optique globale. Il est inopportun d'exercer des pressions politiques dans le but d'obtenir des exceptions à la recommandation 15. La délégation australienne se

(Mme Kingsmill, Australie)

félicite que l'on ait recours à un système de gestion des postes vacants et de redéploiement des effectifs pour faire face aux réductions d'effectifs et elle estime que des procédures de ce genre auraient dû être adoptées depuis longtemps.

38. Le gel du recrutement n'est bien entendu pas une politique satisfaisante à long terme puisqu'il aboutit à une répartition irrationnelle des ressources. La délégation australienne compte que dans le long terme des procédures plus rationnelles seront appliquées afin que les effectifs des différentes unités administratives soient fonction de leurs attributions respectives.

39. La délégation australienne se félicite de l'introduction de techniques de gestion moderne dans l'Organisation. Dans le passé, l'insuffisance des politiques en matière de formation du personnel et d'organisation des carrières et l'absence de bureaucratie constituaient manifestement de graves lacunes et une cause de la pléthore d'effectifs. La délégation australienne estime comme le Secrétaire général que les réformes en cours sont nécessaires non seulement pour améliorer le rapport coût-efficacité et rationaliser l'utilisation des ressources mais également pour renforcer l'Organisation, et elle s'efforcera de faire preuve de l'esprit de compréhension que le Secrétaire général attend des Etats Membres. Néanmoins, la délégation australienne appuie sans réserve la demande du Comité consultatif, à savoir que le Secrétaire général accompagne les montants estimatifs révisés de renseignements sur les effectifs, présentés sous forme de tableaux faisant apparaître le résultat projeté de l'examen réalisé en application de la recommandation 15. Il est indispensable que les Etats Membres soient tenus pleinement informés des progrès accomplis en la matière. Il faudrait disposer de tableaux indiquant les domaines d'activité pour lesquels des fonctionnaires ont été libérés du fait de l'élimination ou du regroupement de certains bureaux, les fonctionnaires qui ont été transférés dans d'autres services et le total des postes en surnombre à l'issue de l'opération. Les Etats Membres seraient ainsi en mesure de juger des progrès accomplis dans la recherche d'une réduction de 15 %.

40. La délégation australienne est vivement préoccupée par le nombre de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et d'institutions spécialisées qui demeurent en état d'arrestation, continuent d'être détenus ou ont été portés disparus. Elle appuie sans réserve les efforts déployés par le Secrétaire général pour obtenir la libération des fonctionnaires détenus, bon nombre d'entre eux sans avoir été inculpés. Elle demande instamment à tous les Etats Membres de respecter les privilèges et immunités des fonctionnaires afin que les organisations puissent s'acquitter de leurs tâches sans avoir à craindre pour le bien-être de leurs fonctionnaires.

41. En ce qui concerne le système des fourchettes souhaitables pour la répartition géographique du personnel, la délégation australienne est portée à accepter un chiffre de base de 2 550, qui se rapproche de l'objectif de 15 % retenu pour les réductions d'effectifs à la session précédente de l'Assemblée générale. Elle demeure opposée à toute tentative d'établir la parité entre les facteurs "qualité de Membre" et "contribution" pour le calcul des fourchettes et estime que le facteur "contribution" devrait conserver le plus de poids. La proposition faite par la délégation chinoise tendant à incorporer une part du facteur "population"

(Mme Kingsmill, Australie)

dans la fourchette de chaque Etat Membre risquerait, si elle était adoptée, de réduire la latitude dont dispose le Secrétaire général à un moment où il en a le plus besoin et d'entraîner une surreprésentation accrue de certains Etats.

42. La question de l'égalité des chances des femmes est importante pour la délégation australienne. Celle-ci a eu l'occasion, précédemment, d'exprimer sa préoccupation à propos du faible niveau de participation des femmes au processus de prise de décisions à l'Organisation et de ses répercussions sur les programmes et activités intéressant les femmes. Elle se félicite donc des progrès accomplis dans l'application des recommandations du Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat ainsi que de la nomination de deux secrétaires générales adjointes et de la promotion de trois femmes à la classe D-2, notant avec satisfaction que le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est passé à 25,7 %. Elle comprend que le gel du recrutement pose des problèmes pour l'application d'un certain nombre de recommandations, et espère qu'une fois les mesures de gel levées le nombre de femmes recrutées, en particulier à des postes de rang intermédiaire et supérieur, augmentera afin qu'il soit possible d'atteindre un taux global de représentation de 30 % d'ici 1990.

43. Pour atteindre cet objectif, il convient de conserver pendant au moins une année encore le poste de coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, pour ensuite faire le point de la situation. Si le poste n'est maintenu que pour six mois, le gros de l'actuel processus de réforme et de renouveau se déroulera sans qu'une attention particulière soit accordée à la situation des femmes. Il pourrait bien en résulter que les objectifs retenus ne puissent être atteints et on risquerait de se retrouver dans la situation qui prévalait jusqu'en 1985. Il faudrait permettre à la Coordinatrice d'achever les tâches qui lui ont été confiées afin que l'Organisation des Nations Unies puisse devenir un employeur modèle, offrant des chances égales aux hommes et aux femmes, et faire la preuve de son attachement aux principes inscrits dans les Stratégies prospectives d'action de Nairobi et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

44. La délégation australienne reste préoccupée par la façon dont la justice est administrée et les plaintes sont réglées dans l'Organisation. Elle regrette que la situation se soit détériorée au point d'avoir diminué l'efficacité de l'Organisation et ait donc eu à retenir l'attention de la Cinquième Commission. La délégation australienne accueille avec satisfaction les mesures administratives proposées pour accélérer les procédures et réduire les retards sans qu'il soit nécessaire d'introduire de nouvelles procédures formelles. Elle attend avec intérêt le rapport qui sera présenté sur la question à la prochaine session et aimerait recevoir un document donnant des statistiques comparées du nombre d'affaires examinées et réglées et le nombre d'affaires en suspens.

45. M. HAAS (République fédérale d'Allemagne) dit que les vues générales de sa délégation sur ce point ont déjà été présentées par le représentant du Danemark, parlant au nom des 12 Etats membres de la Communauté européenne. Il souhaite néanmoins faire des observations spécifiques sur le recrutement aux postes d'administrateur soumis à la répartition géographique. Etant donné que la

(M. Haas, Rép. féd. d'Allemagne)

République fédérale d'Allemagne continue à être sous-représentée, elle suit de très près ce que fait le Secrétariat pour redresser le déséquilibre existant dans la représentation géographique des Etats Membres. Selon le nouveau système utilisé pour calculer les fourchettes souhaitables, la République fédérale d'Allemagne a pratiquement atteint la limite inférieure de sa fourchette, mais, en fait, le nombre de ses nationaux travaillant au Secrétariat a baissé de six depuis 1986, et l'amélioration de sa position est donc plus apparente que réelle. Le représentant de la RFA partage les préoccupations exprimées au sujet du nombre considérable d'engagements de nationaux de pays surreprésentés et de pays qui se situent à la limite supérieure de leur fourchette souhaitable. Il se plaît à noter toutefois qu'au moins quelques-uns des candidats ayant réussi au concours organisé en République fédérale d'Allemagne en 1985 ont été engagés en 1987, et qu'on envisage d'en nommer quelques autres. C'est là un signe encourageant qui montre que le Secrétariat se rend de mieux en mieux compte que les concours extérieurs organisés à l'intention des nationaux des pays non représentés et sous-représentés sont une méthode efficace pour améliorer la répartition géographique et qu'un apport de sang nouveau est nécessaire pour éviter la stagnation. Par conséquent, la délégation de la RFA demande au Secrétaire général de recruter tous les candidats ayant réussi aux concours organisés en 1985, et elle espère que de nouveaux concours auront lieu en 1988 à l'intention des nationaux de la République fédérale d'Allemagne.

46. Il ne suffit pas qu'un pays se situe dans les limites de la fourchette souhaitable; le principe d'une répartition géographique équitable veut également qu'il soit représenté adéquatement aux postes de rang supérieur et de décision. Le nombre de nationaux de la RFA occupant de tels postes est toujours insuffisant. Cette situation ne reflète pas la position de la République fédérale d'Allemagne, qui vient au quatrième rang des contributeurs pour le financement du budget ordinaire et au troisième rang des donateurs pour le financement des activités opérationnelles de l'Organisation.

47. M. AKPALOU (Togo) se félicite des efforts déployés par le Secrétaire général pour appliquer les dispositions de la résolution 41/206 C de l'Assemblée générale concernant la composition du Secrétariat. En ce qui concerne la question des fourchettes souhaitables, la délégation togolaise considère que le chiffre de base retenu pour leur calcul devrait être fixé compte tenu du taux de vacances de poste élevé au Secrétariat. Elle estime également qu'il faudrait établir un meilleur équilibre entre les facteurs "contribution" et "qualité de Membre", ce dernier facteur visant à refléter le principe de l'égalité souveraine des Etats Membres sur lequel est fondée l'Organisation. Cet équilibre permettrait une représentation beaucoup plus équitable de tous les Etats Membres. Le gel du recrutement ne doit pas porter préjudice à l'exécution des programmes ni à la répartition géographique équitable des postes entre les Etats Membres. La représentation des Etats au Secrétariat étant jusqu'à présent inégale, le Secrétaire général doit veiller, lorsque le recrutement aura repris, à combler ce déséquilibre en recrutant des nationaux des Etats non représentés et sous-représentés. Il est important que les postes de décision soient également soumis à la répartition géographique, de sorte que tous les Etats Membres puissent être représentés à tous les niveaux. La délégation togolaise espère qu'à l'avenir, les pays en développement seront mieux représentés aux postes de haut niveau.

(M. Akpalou, Togo)

48. En ce qui concerne la question des privilèges et immunités, la délégation togolaise souligne le rôle important joué par les fonctionnaires des Nations Unies dans l'application des décisions de l'Organisation et la réalisation de ses objectifs. Le problème du respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'ONU et des institutions spécialisées préoccupe beaucoup le Togo. Certains Etats ont arrêté et détenu des fonctionnaires, imposé des restrictions limitant leurs voyages officiels et privés et ont imposé leurs traitements, ce qui est contraire aux relations de coopération qui devraient exister entre les fonctionnaires des Nations Unies et les Etats Membres. Le rapport du Secrétaire général (A/C.5/42/14) montre qu'entre le 1er juillet 1986 et le 30 juin 1987, 123 fonctionnaires ont été arrêtés ou détenus, dans la plupart des cas sans qu'aucune faute leur soit reprochée. La délégation togolaise se félicite de l'intervention du Secrétaire général et du Coordonnateur des Nations Unies pour les mesures de sécurité en vue d'obtenir la libération des fonctionnaires détenus, et elle les encourage dans leurs actions. Elle note avec satisfaction que certains Etats ont libéré les fonctionnaires qu'ils détenaient et invite ceux qui ne l'ont pas encore fait à leur emboîter le pas, dans l'intérêt de l'Organisation des Nations Unies.

49. L'imposition par certains Etats des traitements versés par l'Organisation des Nations Unies constitue une autre violation des privilèges et immunités des fonctionnaires. L'Organisation traversant la crise la plus grave de son existence, il a fallu prendre des mesures urgentes qui ont exigé des sacrifices de la part du personnel et ont entraîné une détérioration de leurs conditions d'emploi. En conséquence, la délégation togolaise prie tous les Etats de respecter les dispositions de la Convention sur les privilèges et les immunités des Nations Unies prévoyant l'exonération de tout impôt sur les traitements et émoluments versés par l'Organisation.

50. Le Togo est également préoccupé par les restrictions que certains pays apportent aux voyages officiels. Les Etats Membres doivent coopérer avec les fonctionnaires de l'ONU, qui sont garants de l'application des décisions de l'Organisation. Cependant, les fonctionnaires ne doivent pas utiliser leurs privilèges et immunités pour se livrer à des activités sans rapport avec leurs fonctions. Le Togo a toujours fait siens les objectifs de l'Organisation et il ne ménage aucun effort pour assurer les meilleures conditions de travail aux fonctionnaires des organismes des Nations Unies en poste sur son territoire ou qui y viennent en mission. La délégation togolaise invite tous les Etats Membres à avoir toujours à l'esprit la déclaration du Secrétaire général selon laquelle des privilèges et immunités sont accordés aux fonctionnaires dans l'intérêt des organisations et non pour leur avantage personnel, et respecter ces privilèges et immunités revient donc à respecter les organisations.

51. La promotion du rôle de la femme dans le processus de développement économique et social est au centre des préoccupations du Togo. La délégation togolaise est donc particulièrement intéressée par la situation des femmes au Secrétariat. Elle note avec satisfaction les progrès sensibles qui ont été accomplis sur la voie de l'objectif de 30 % fixé pour la représentation des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique. Malgré la crise financière, le pourcentage des femmes occupant de tels postes a augmenté. Aux échelons supérieurs,

(M. Akpalou, Togo)

l'amélioration a été sensible, et la proportion des femmes inscrites aux tableaux d'avancement a également augmenté. Toutefois, la répartition des femmes par région d'origine pour les postes soumis à la répartition géographique est inégale. Le pourcentage de femmes par rapport au nombre total de fonctionnaires pour l'Afrique accuse une diminution alors que celui des autres régions s'accroît. La délégation togolaise espère que le Secrétaire général prendra des mesures en vue de corriger ce déséquilibre. En outre, elle aurait préféré que le tableau 3, qui indique le nombre des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs occupant des postes soumis à la répartition géographique par région et par sexe (A/C.5/42/24), donne également la répartition par Etat Membre. Elle demande qu'à l'avenir le Secrétariat fournisse un tableau indiquant le nombre des femmes de chaque Etat Membre occupant des postes soumis à la répartition géographique, afin d'assurer une plus grande transparence dans le recrutement des femmes et le respect du principe de la répartition géographique équitable. Elle souhaiterait également qu'à l'avenir l'application de nouveaux plans de recrutement par le Secrétaire général tienne compte du niveau très bas de représentation des pays en développement.

52. M. DRAKAKIS (Grèce) dit que sa délégation partage les vues exprimées sur ce point de l'ordre du jour par le représentant du Danemark au nom des 12 Etats membres de la Communauté européenne. Elle souhaite néanmoins ajouter quelques observations sur certains points relatifs à la composition du Secrétariat qu'elle juge particulièrement importants. Pour que le Secrétariat soit véritablement international et pour assurer son objectivité, il importe de respecter le principe de la répartition géographique équitable des postes d'administrateur. Le système visant à déterminer des niveaux minimal et maximal de représentation pour chaque Etat Membre devrait être strictement appliqué, tout en tenant compte de la nécessité de recruter des personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Malheureusement, il y a encore des pays, dont la Grèce, qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés. Le Secrétaire général devrait faire tout ce qui est en son pouvoir pour infuser du sang nouveau à l'Organisation et pourvoir les postes vacants en recrutant des nationaux de ces pays ou des pays qui n'ont pas encore atteint le point médian de leur fourchette souhaitable. La délégation grecque réitère donc son appui vigoureux à l'organisation de concours nationaux et prie instamment le Secrétaire général d'utiliser plus largement cette méthode, surtout dans les pays non représentés ou sous-représentés, jusqu'à ce qu'un niveau adéquat de représentation soit atteint. Cette méthode permet non seulement de corriger le déséquilibre géographique existant, mais également de recruter les éléments les plus compétents et les plus efficaces. La délégation grecque demande donc au Secrétaire général de recruter dès que possible les candidats ayant réussi aux concours les plus récents afin de pourvoir les postes vacants pour lesquels ces concours ont été organisés.

53. Le principe de la répartition géographique équitable devrait également être appliqué au niveau des postes de rang supérieur et de décision. La délégation grecque souligne à ce propos que la représentation des nationaux grecs au niveau des postes de décision est insuffisante, et elle espère qu'il en sera tenu dûment compte lorsque le recrutement reprendra. En conclusion, la délégation grecque constate avec plaisir que la représentation et la situation des femmes au Secrétariat se sont améliorées. Elle appuiera vigoureusement tous les efforts que le Secrétaire général entreprendra à l'avenir dans ce domaine.

54. M. MOHIUDDIN (Bangladesh) dit que sa délégation espère que des progrès rapides seront enregistrés en ce qui concerne le recrutement des fonctionnaires du Secrétariat sur une base géographique aussi large que possible. Le Bangladesh a toujours été favorable à une méthode plus équilibrée de calcul des fourchettes souhaitables, fondée sur les facteurs "contribution", "qualité de Membre" et "population". La parité entre ces trois facteurs doit être établie rapidement, conformément à la résolution 34/219 de l'Assemblée générale. Le facteur "qualité de Membre" reflète le droit souverain des Etats Membres et, par conséquent, il ne devrait pas y avoir autant de différence entre ce facteur et le facteur "contribution". Il est vrai qu'on pourrait attribuer davantage de poids au facteur "population", mais les considérations figurant aux paragraphes 13 et 14 du rapport ne devraient pas entraver l'application de la résolution 41/206 C de l'Assemblée générale. Un plus grand nombre de postes de rang supérieur et de décision au Secrétariat devraient être occupés par des nationaux de pays en développement.

55. La prolongation du gel du recrutement nuit à l'équilibre géographique du Secrétariat. Ce gel, qui est essentiellement une mesure d'urgence, ne devrait pas être utilisé comme un instrument de caractère politique. En fait, il a entraîné des distorsions et des inégalités dans le schéma de répartition des vacances de poste. Sa suppression permettrait d'infuser du sang nouveau au Secrétariat et d'améliorer son équilibre, aussi bien en ce qui concerne la répartition géographique que la répartition par sexe. Le Bangladesh appuie également l'organisation de concours de recrutement.

56. L'augmentation du nombre de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique et la nomination de 14 femmes malgré la suspension du recrutement sont des signes encourageants. La délégation bangladeshi espère que cette tendance positive se poursuivra et qu'un plus grand nombre de nationaux de pays en développement seront engagés.

57. Mme ARCHINI de GIOVANNI (Italie) dit que sa délégation partage complètement les vues exprimées par le représentant du Danemark, qui a parlé au nom des 12 Etats membres de la Communauté européenne au sujet des questions relatives au personnel. L'Italie continue à être sous-représentée au Secrétariat, malgré l'augmentation constante de sa contribution au budget ordinaire de l'Organisation et de ses contributions volontaires. La représentation insuffisante de l'Italie dans les postes d'administrateur soumis à la répartition géographique a suscité de vives critiques de la part du Parlement italien. La force de ces critiques risque de mettre en difficulté le Gouvernement lorsqu'il défend sa politique d'appui à l'Organisation des Nations Unies. Il est vrai que la crise financière actuelle a dicté certains choix au Secrétaire général, mais néanmoins, pour que les réformes rendent le Secrétariat plus efficace et plus dynamique, il importe de garantir à la fois le recrutement d'éléments qualifiés et une répartition géographique équitable, compte tenu en particulier de la situation des pays non représentés et sous-représentés. A cette fin, un concours national devrait être organisé en 1988 afin de recruter de jeunes candidats italiens pour pourvoir des postes des classes P-1 à P-3. L'Italie, qui a aidé l'ONU à organiser un concours en Italie en 1984, est prête à fournir de nouveau au Secrétariat toute l'assistance possible à cette fin.

58. M. Amneus (Suède) prend la présidence.

59. M. PASCAL (France) dit que sa délégation appuie pleinement la déclaration faite par le représentant du Danemark au nom des Etats membres de la Communauté européenne. Depuis qu'on a entrepris des modifications importantes et le processus de restructuration, les questions relatives au personnel sont devenues plus importantes que jamais. Bien que des réformes soient nécessaires pour améliorer l'efficacité administrative, le gel des traitements, en vigueur depuis près de trois ans, a certainement eu des conséquences graves. Dans tous les départements et à tous les niveaux, les fonctionnaires s'inquiètent à juste titre de la crise financière. La délégation française espère que le processus de réforme permettra de résoudre rapidement cette crise.

60. Dans sa déclaration, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a évoqué les problèmes humains suscités par les réformes et a soulevé des questions fondamentales au sujet du rôle de l'Organisation et de l'éthique de la politique du personnel. Les délégations devront apporter des réponses à ces questions au cours des semaines et des années à venir.

61. Il n'est pas possible de maintenir une bonne politique du personnel sans nouveau recrutement. A cet égard, les concours sont la meilleure méthode pour sélectionner des candidats sur la base de la compétence, qui devrait être le premier critère de recrutement.

62. La formation continue est un facteur essentiel de l'organisation des carrières, surtout dans les domaines techniques qui permettront à l'Organisation des Nations Unies de suivre l'évolution technologique. Les promotions internes devraient tenir compte de l'équilibre linguistique, qui implique lui-même une répartition géographique équitable. Tous les services du Secrétariat devraient s'efforcer de respecter les principes d'équilibre linguistique et géographique.

63. Mme FRANGIPANI CAMPINO (Présidente du Comité du personnel de l'Organisation des Nations Unies) dit que les vues du personnel sur la situation des femmes, la sécurité et l'indépendance des fonctionnaires, les conditions d'emploi hors siège et la situation du personnel de la catégorie des administrateurs et de la catégorie des services généraux sont exposées dans le rapport annuel qui présente les vues des représentants du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (document A/C.5/42/37). Ce rapport fait une large place à l'administration de la justice et, dans ce contexte, le Syndicat du personnel accueille avec satisfaction la décision de l'Administration d'accepter les recommandations unanimes de la Commission paritaire de recours. Cette décision contribuera efficacement à améliorer l'administration de la justice et à garantir le respect de procédures régulières au Secrétariat.

64. En 1986, le Syndicat du personnel a accueilli très favorablement la perspective de réformes qui renforceraient l'intégrité, le prestige et la capacité d'exécution de l'Organisation. Toutefois, l'adhésion du personnel ne suffit pas. Pour assurer le succès des réformes, l'Organisation doit disposer des ressources

(Mme Frangipani Campino)

financières dont elle a besoin pour continuer à fonctionner pendant le processus de réorganisation. Aucun sacrifice, aussi grand soit-il, consenti par le personnel ne sera suffisant si, de leur côté, les gouvernements ne sont pas prêts à assumer leurs responsabilités.

65. Les fonctionnaires ont réagi face à la crise en acceptant de bon gré une charge de travail supplémentaire, mais le moral est bas. Cette attitude n'est pas due à une résistance au changement, mais bien au fait que le personnel a été la cible d'insinuations cruelles et de critiques sans fondement qui ont abouti à une suspension des promotions et des augmentations de traitement.

66. Les contraintes financières qui résultent du non-paiement des contributions ont nécessité l'adoption d'une approche rigide vis-à-vis des réformes, comme en témoigne en particulier la poursuite acharnée de l'objectif d'une réduction de 15 % des effectifs. Ce pourcentage a été déterminé, non pas par application de méthodes convenues, mais plutôt par voie de négociations politiques. Il a été adopté sans qu'on procède à une analyse systématique des priorités ou des besoins des programmes.

67. Un syndicat traditionnel aurait insisté pour que tous les postes soient maintenus. Or, le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies n'a pas adopté cette position et ne s'est pas opposé en principe à des réductions des effectifs. Néanmoins, il devient de plus en plus évident qu'il serait tout à fait inopportun de supprimer exactement 1 178 postes inscrits au budget ordinaire. Des compressions aussi radicales, s'appliquant à tous les services du Secrétariat ne manqueraient pas de se répercuter sur les programmes. On prévoit même des réductions dans les départements du Secrétariat qui avaient déjà été restructurés avant le processus de réforme. Cette approche rigide et bureaucratique est une conséquence directe de la crise financière dont sont responsables certains Etats Membres qui se dérobent aux obligations que leur impose la Charte.

68. Dans les commissions régionales, une réduction de 15 % des effectifs de certains petits services spécialisés pourrait fort bien se traduire par une baisse de productivité de l'ordre de 50 % ou l'élimination de programmes de base. Dans aucun service, les effectifs ne sont mieux adaptés aux besoins des programmes que dans le Département des services de conférence. Bien que ce département quantifie son volume de travail, soucieux de ne pas surcharger son tableau d'effectifs, et qu'il ait supprimé des postes grâce à l'introduction de nouvelles techniques, il est encore loin d'avoir atteint l'objectif de 15 %. De nouvelles réductions auraient inévitablement des incidences sur le nombre de réunions auxquelles des services de conférence pourraient être fournis et sur le nombre de documents qui pourraient être produits en cours d'année.

69. De même, le Département de l'information ne doit pas être modernisé aux dépens de son personnel. Il faut continuer à respecter certains principes que le Département a laborieusement élaborés au cours des années, pour tenir compte par exemple de la combinaison de traditions culturelles qui a débouché sur la prise de conscience du caractère unique de l'ONU. Le Syndicat du personnel craint que

(Mme Frangipani Campino)

l'équilibre international des effectifs et des programmes ne soit compromis pour des raisons de commodité. Les réticences quant à l'octroi d'engagements permanents sont une autre tendance inquiétante.

70. Il se peut que le recours à des consultants et entrepreneurs extérieurs, pratique de plus en plus fréquente dans un certain nombre de départements, soit une solution commode, mais il faut en peser les avantages eu égard à d'autres considérations à plus long terme telles que la qualité et la cohérence des résultats ainsi que la loyauté des fonctionnaires. L'emploi de plus en plus courant de personnel contractuel, presque toujours recruté dans les environs immédiats, fera également perdre à l'Organisation la diversité culturelle qui la caractérise. En outre, cette formule n'est pas forcément économique. L'Organisation a souvent payé des centaines de milliers de dollars à du personnel extérieur, qui n'était pas familiarisé avec les activités de l'Organisation et qui n'éprouvait aucune loyauté envers elle, pour des travaux qui auraient très bien pu être confiés à du personnel permanent.

71. Les changements doivent également être évalués en tenant compte de leurs conséquences à long terme. Par exemple, des réductions d'effectifs aux échelons supérieurs peuvent sembler tentantes à première vue, mais elles limitent également les possibilités d'avancement. Etant donné que la durée moyenne d'une carrière dans la fonction publique est supérieure à 20 ans et que les carrières ne suivent pas toujours une progression linéaire, il faut aussi prévoir des activités de formation. Donner à un fonctionnaire une formation spécifique de deux ou trois mois à un moment critique de sa carrière coûterait beaucoup moins cher que de le laisser se former lui-même sur le tas par des méthodes empiriques, ou de le licencier pour en recruter un autre. La formation est une condition essentielle pour le succès du redéploiement du personnel vers les domaines d'activité où l'on a le plus besoin de ses services. Les programmes de formation stimulent l'esprit d'initiative dont l'Organisation a besoin pour rester utile et efficace dans un monde en mutation.

72. Les Etats Membres ne doivent pas faire endosser aux fonctionnaires la responsabilité des graves problèmes politiques, administratifs et financiers auxquels l'Organisation se trouve confrontée; ils devraient plutôt les considérer comme des alliés et rechercher avec eux des solutions à tous ces problèmes. Bien que les Etats Membres soient responsables de la définition des politiques, ils doivent donner au personnel la liberté de chercher de nouvelles approches et de s'adapter à des besoins nouveaux.

La séance est levée à 13 h 10.