

NATIONS UNIES
Assemblée générale

QUARANTE-SEPTIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION

21e séance

tenue le

6 novembre 1992

à 10 heures

New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 21e SEANCE

Président : M. DINU (Roumanie)

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

SOMMAIRE

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (*suite*)

POINT 17 DE L'ORDRE DU JOUR : NOMINATIONS AUX SIEGES DEVENUS VACANTS DANS LES
ORGANES SUBSIDIAIRES ET AUTRES NOMINATIONS (*suite*)

- b) NOMINATION DE MEMBRES DU COMITE DES CONTRIBUTIONS
- d) CONFIRMATION DE LA NOMINATION DE MEMBRES DU COMITE DES PLACEMENTS

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.5/47/SR.21

10 novembre 1992

FRANCAIS

ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 15.

POINT 112 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (*suite*)
(A/46/326 et Corr.1 et Add.1, A/47/140 et Add.1, A/47/168 et Add.1, A/47/416, A/47/508; A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13, A/C.5/46/16, A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9, A/C.5/47/14 et A/C.5/47/20).

1. M. GODYMA (Ukraine), se félicitant des améliorations qui ont été apportées au mode de présentation du traditionnel rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat, dit qu'il serait utile de savoir pourquoi il n'a pas encore été possible de donner pleinement suite aux instructions de l'Assemblée générale concernant la représentation adéquate des Etats Membres aux postes soumis à la répartition géographique. On tente de l'expliquer par diverses raisons au paragraphe 17 du document A/47/416, mais un bilan plus complet, reposant sur une base statistique plus large, serait nécessaire. A propos d'une question connexe, la délégation ukrainienne note avec préoccupation qu'à la suite de la dissolution de l'ex-Union soviétique la liste des Etats sous-représentés s'est sensiblement allongée.

2. La délégation ukrainienne se félicite des réformes entreprises du fait des nouvelles tâches qui ont été confiées au Secrétariat. La restructuration devrait signifier un apport de sang neuf à l'appareil administratif, une réorganisation radicale de la gestion des ressources humaines, à l'échelle du système tout entier, et l'utilisation rationnelle des compétences acquises au fil de nombreuses années. La considération dominante dans le recrutement du personnel devrait continuer d'être le respect des principes énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et développés ultérieurement, notamment dans la résolution 45/239 de l'Assemblée générale. Notant que, dans cette résolution, l'Assemblée a affirmé que le détachement n'était pas en contradiction avec les Articles 100 et 101 de la Charte, la délégation ukrainienne juge cette pratique bénéfique et souhaite qu'elle soit maintenue, d'autant plus que, durant la période de transition que traverse actuellement son pays, l'expérience acquise par ses ressortissants au service de l'ONU serait des plus utiles au Gouvernement. Pour assurer à la fois la continuité et une évolution dynamique, il faudrait mettre en pratique la recommandation du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies tendant à maintenir un juste équilibre entre les nominations à titre permanent et les nominations de durée déterminée.

3. La délégation ukrainienne est favorable à l'idée de donner aux candidats, intérieurs et extérieurs, davantage de possibilités de faire la preuve de leurs compétences grâce à une mise en concurrence équitable, et, sous réserve des intérêts légitimes des Etats Membres, elle accueille donc avec satisfaction le rapport du Secrétaire général concernant l'organisation de concours pour le recrutement aux postes P-3, et souhaiterait ce type de concours pour les postes P-2 et P-3. Elle a également lu avec intérêt le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat et appuie les efforts que fait le Secrétariat pour atteindre les objectifs fixés dans

(M. Godyma, Ukraine)

les résolutions 45/125, 45/239 C et 46/100 de l'Assemblée générale. Il faudrait néanmoins s'attacher davantage à corriger le déséquilibre constaté dans la répartition des femmes par région d'origine, sans abaisser aucunement les normes professionnelles exigées.

4. Se référant à l'annexe II du document A/47/416, la délégation ukrainienne se demande par quel artifice certains Etats d'Asie centrale se retrouvent parmi les Etats d'Europe orientale.

5. L'Ukraine est profondément préoccupée par la sécurité du personnel des Nations Unies. On compte déjà plusieurs victimes parmi les membres du contingent ukrainien stationné en Yougoslavie, et l'ONU et les Etats intéressés devraient prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité des forces de maintien de la paix.

6. En conclusion, la délégation ukrainienne partage les vues du Secrétaire général sur la restructuration du Secrétariat, telles qu'il les a exprimées dans son rapport annuel sur l'activité de l'Organisation (A/47/1, par. 23), et elle pense que le succès de ses réformes dépendra d'une rationalisation des politiques et des pratiques en matière de personnel, compte dûment tenu des vues et des suggestions des Etats Membres, ainsi que de l'utilisation optimale des fonctionnaires déjà en poste et du recrutement de nouveaux éléments.

7. M. BUTLER (Australie), parlant au nom du Canada, de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie, dit que ces trois délégations sont constamment préoccupées de voir le Secrétariat recruter la plupart de ses administrateurs dans la moitié seulement du marché de main-d'oeuvre qualifiée à savoir la moitié masculine. Cette pratique est en contradiction manifeste avec la Charte, non seulement parce qu'elle est contraire au principe de l'égalité des droits des hommes et des femmes, mais aussi parce qu'elle remet en cause les hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité exigées par l'Article 101 pour le recrutement du personnel. Il ressort du dernier rapport du Secrétaire général sur la question (A/47/508) que des femmes ne sont pas recrutées ou promues en nombre suffisant à des postes d'administrateur pour permettre d'atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale. La "barrière invisible" reste entre les classes P-4 et P-5. Les trois délégations accueillent donc avec satisfaction le programme d'action exposé dans le rapport du Secrétaire général, selon lequel des objectifs annuels seront fixés dans tous les départements en ce qui concerne le nombre de femmes occupant des postes d'administrateur, et les responsables du programme devront rendre compte personnellement des progrès accomplis. Néanmoins, il faudrait aller encore plus loin dans ce sens. Le programme d'action serait nettement plus efficace si l'on créait un groupe spécial chargé d'assurer l'égalité des possibilités d'emploi, capable d'exercer un contrôle sur les procédures en vigueur et les mesures prises dans tout le système des Nations Unies, ce pour la totalité des postes et pas seulement pour le groupe relativement restreint visé par l'Assemblée générale. Pour pouvoir agir efficacement, ce groupe devrait être extérieur au Bureau de la gestion des ressources humaines et rendre compte directement au Secrétaire général.

/...

(M. Butler, Australie)

8. Dans la mesure où de meilleures méthodes d'évaluation de la réussite des chefs de département en la matière seront déterminantes pour le succès du programme d'action, les trois délégations se plaisent à noter que, d'après le rapport du Secrétaire général sur l'organisation des carrières (A/C.5/47/6), on s'efforce actuellement de revoir le système de notation. Néanmoins, elles doutent qu'il soit opportun de recruter les candidats extérieurs de préférence aux classes P-2 et P-3 et de limiter au strict minimum le recrutement extérieur dans les classes supérieures, car on risquerait alors de ralentir le recrutement de femmes aux postes de haut niveau. Elles contestent également l'affirmation selon laquelle la politique actuelle en matière de promotion confirmerait la contribution du fonctionnaire aux objectifs de l'Organisation, vu que ce n'est manifestement pas le cas lorsqu'il s'agit des femmes.

9. Il est également très préoccupant de voir que le programme d'action envisagé ne répondrait aux objectifs fixés par l'Assemblée générale que pour les affectations féminines à des postes allant de la classe P-3 à la classe D-1 comprise. Au cours de l'année écoulée, le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-1 et de classes supérieures n'a augmenté que de cinq, aucune femme n'a rang de secrétaire général adjoint et une seule a rang de sous-secrétaire général. Pour réaliser les objectifs fixés par l'Assemblée générale, ce ne sont pas 5 femmes de plus, mais 50, qui, d'ici à 1995, devront occuper des postes de rang supérieur au Secrétariat.

10. Les Etats Membres doivent de leur côté contribuer davantage à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat en présentant un plus grand nombre de candidates aux postes de direction et de responsabilité, et les trois délégations appuient donc la proposition du Secrétaire général de tenir des fichiers de femmes extérieures au système des Nations Unies susceptibles d'occuper des postes de ces niveaux. Néanmoins, sans un engagement visible de la part du Secrétaire général et du Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion, il sera impossible de réaliser des progrès notables dans l'amélioration de la situation des femmes, à quel que niveau que ce soit du Secrétariat. Les trois délégations sont donc rassurées par la position prise par le Secrétaire général, dans son rapport annuel sur l'activité de l'Organisation (A/47/1), et par le Secrétaire général adjoint, dans l'allocution liminaire qu'il a prononcée devant la Commission. Toutefois, en oeuvrant à la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale, il importe de ne pas perdre de vue que ces objectifs ne sont que de simples jalons sur la voie d'une véritable parité dans l'emploi des hommes et des femmes.

11. M. AL-ARIMI (Oman) dit que, l'Organisation s'étant vu confier de nouveaux mandats, tous les Etats Membres doivent coopérer pour veiller à ce qu'elle s'acquitte de ses fonctions d'une manière aussi efficace que possible. Dans ce contexte, il faudra s'efforcer de recruter des nationaux d'Etats non représentés et sous-représentés, en particulier de pays en développement, à des postes de rang élevé et de direction, conformément aux dispositions de la résolution 45/239 A de l'Assemblée générale. La part des postes soumis à la répartition géographique revenant à l'Oman est restée la même au cours

(M. Al-Arimi, Oman)

des 10 dernières années, alors que sa population a augmenté de 25 % et sa quote-part de 50 %. Il faudrait revoir la position de l'Oman et la corriger à la lumière de ces modifications.

12. Il ressort du document A/47/416 que le nombre de postes soumis à la répartition géographique représente une très faible proportion du total, alors que le nombre d'Etats surreprésentés continue d'augmenter et que la représentation des pays en développement à des postes de rang élevé et de direction est peu satisfaisante. La délégation omanaise demande qu'un équilibre acceptable soit établi en ce qui concerne la représentation des Etats Membres à tous les niveaux, conformément aux buts et principes de la Charte et aux résolutions connexes de l'Assemblée générale. Des mesures devront également être prises pour empêcher que des postes de rang élevé ne deviennent l'apanage d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats, et il faudra faire en sorte qu'il soit tenu compte dans les épreuves des concours des différences culturelles entre candidats de différentes régions.

13. Tout en se félicitant des progrès réalisés en ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes, la délégation omanaise espère que d'autres mesures seront prises à cet égard, notamment pour pourvoir les postes de rang élevé, sans que cela porte préjudice au principe de la répartition géographique équitable. Elle a également fait siennes les dispositions relatives aux fonctionnaires détachés figurant dans la section II de la résolution 45/239 A de l'Assemblée générale, étant entendu toutefois qu'il faudra tenir dûment compte des intérêts légitimes de l'Organisation, des Etats Membres concernés et des fonctionnaires ainsi nommés.

14. Le processus de restructuration de l'Organisation des Nations Unies mérite d'être appuyé sans réserve, tout comme le perfectionnement des compétences, grâce à un programme de formation approprié et à la fourniture de mesures d'incitation. Ce n'est qu'ainsi que l'Organisation pourra répondre aux nouveaux défis qui lui sont lancés dans le domaine du maintien et du rétablissement de la paix, conserver les compétences dont elle dispose actuellement et recruter de nouveaux fonctionnaires.

15. La délégation omanaise déplore toutes les violations des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies, qui se répercutent gravement sur la capacité de l'Organisation de s'acquitter convenablement de ses fonctions, et invite les Etats Membres à assurer la protection voulue aux fonctionnaires des Nations Unies conformément à l'Article 105 de la Charte. Enfin, elle se félicite de la publication, par le Secrétaire général, de principes directeurs visant à prévenir le harcèlement sexuel et espère que des mesures décisives seront immédiatement prises chaque fois que ce genre de comportement est constaté.

/...

16. M. MAYCOCK (Barbade), parlant au nom de la Communauté des Caraïbes, dit que les pays de la Communauté ne trouvent aucun argument pour justifier le déclassement du poste de responsable de la gestion des ressources humaines de Sous-Secrétaire général à D-2, en particulier à un moment où l'accent est mis plus que jamais sur la nécessité d'améliorer le rendement du personnel. Bien que raisonnables en soi, les propositions concernant l'organisation des carrières et la formation figurant dans les documents A/C.5/47/6 et A/C.5/47/9 mériteraient d'être examinées plus avant si le statut du Bureau de la gestion des ressources humaines n'était pas remis en question.

17. Les délégations des pays de la Communauté des Caraïbes n'éprouvent aucune difficulté à accepter la restructuration ou la réforme en soi. Toutefois, celle-ci devrait se fonder sur un plan et une analyse, et il faudrait prouver aux Etats Membres et aux fonctionnaires qu'il en est effectivement ainsi. Il semble que les Etats Membres assisteront à la deuxième phase du processus de restructuration avant même que le rapport demandé dans la résolution 46/232 de l'Assemblée générale ne leur soit soumis aux fins d'examen. Il faut espérer que la première phase, qui a eu pour effet d'invalider tant de résolutions de l'Assemblée générale, aura au moins été précisée avant que la deuxième phase ne soit proposée, et que celle-ci et toute phase ultérieure seront présentées à l'examen des Etats Membres avant leur mise en oeuvre. Bon nombre de délégations semblent convaincues que les décisions apparemment arbitraires qui ont été prises aboutiront à une plus grande efficacité, mais les délégations qui n'ont pas eu l'avantage d'être informées à titre privé en sont réduites à compter uniquement sur leur pouvoir d'observation. Ce qu'elles voient est alarmant. Il leur semble que les gains prévus en efficacité s'avèreront illusoire. Le moral des fonctionnaires est très bas, et le représentant de la Barbade estime qu'il faudrait étudier de près la question des heures supplémentaires des fonctionnaires dans les secteurs touchés par des réductions d'effectifs et le gel du recrutement. Les délégations des pays de la Communauté des Caraïbes souhaiteraient également recevoir un rapport sur le recrutement de personnel temporaire et de consultants depuis février 1992.

18. Selon le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/47/416), un tiers des pays des Caraïbes sont sous-représentés, quatre d'entre eux se trouvant bien en deçà du point médian de leur fourchette souhaitable. Certes, trois autres sont surreprésentés, mais cela est dû essentiellement au fait que certains de leurs nationaux ont réussi au concours de G à P. La sous-région des Caraïbes est maintenant totalement sous-représentée aux classes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint, et quatre nationaux de pays des Caraïbes occupant des postes de la classe D-2 doivent prendre leur retraite d'ici à 1993. Toutefois, tout cela ne ressort pas immédiatement des statistiques présentées par le Secrétaire général, étant donné que les pays des Caraïbes y sont regroupés avec les Etats-Unis et le Canada, ce qui prête à confusion.

(M. Maycock, Barbade)

19. En ce qui concerne le concours de G à P, le représentant de la Barbade dit que celui-ci s'est avéré fort utile au fil des ans. Toutefois, les candidats ayant réussi à ce concours se trouvent dans une situation peu enviable du fait qu'ils doivent se présenter à nouveau au concours si on ne leur trouve pas un poste dans un délai d'un an. Peut-être ce délai pourrait être porté à trois ans, par exemple.

20. Les délégations des pays de la Communauté des Caraïbes constatent avec satisfaction les améliorations enregistrées en ce qui concerne le recrutement de femmes et se félicitent du programme d'action institué pour améliorer la représentation des femmes au Secrétariat. Elles espèrent qu'un effort analogue sera fait pour tenter d'éliminer le problème de la sous-représentation et de la non-représentation de certains pays en développement et elles continuent à penser qu'une politique d'ensemble en matière de recrutement permettra de résoudre les problèmes qui se posent dans tous ces domaines. Elles prennent note de la publication de principes directeurs visant à assurer l'égalité entre hommes et femmes au Secrétariat et de procédures d'examen des cas de harcèlement sexuel, et espèrent que ces instructions, ainsi que les efforts faits pour améliorer l'administration de la justice, contribueront à une plus grande harmonie.

21. M. TANG Guangting (Chine) note que, d'après le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/47/416), le nombre des pays sous-représentés a diminué tandis que le nombre des pays non représentés a augmenté. Cela dit, cette augmentation se comprend si l'on tient compte de l'admission de nouveaux Etats Membres. On comprend moins que le nombre de pays surreprésentés ait augmenté chaque année depuis 1989. Le Secrétariat devrait s'efforcer de recruter des fonctionnaires originaires d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés ou de ceux qui, tout en se trouvant dans la limite de la fourchette souhaitable, se situent en deçà du point médian.

22. Le représentant de la Chine félicite le Secrétaire général des efforts qu'il a faits pour augmenter le nombre de femmes occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique, en particulier des postes de rang élevé et de direction, conformément à la résolution 45/239 C de l'Assemblée générale. Si le Secrétariat applique les mesures contenues dans le programme d'action et bénéficie du concours des Etats Membres, il est assuré d'atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale.

23. Abordant la question des fourchettes souhaitables, le représentant de la Chine constate avec regret qu'il n'a pas été possible de parvenir à un consensus sur les propositions présentées à la quarante-sixième session de l'Assemblée générale par un groupe de pays concernant d'autres formules possibles et la pondération des facteurs déterminants que sont la qualité de membre, la contribution et la population. Il espère que les difficultés rencontrées pourront être surmontées au cours de la présente session.

/...

(M. Tang Guangting, Chine)

24. Un plan global d'organisation des carrières comme celui qui est décrit dans le document A/C.5/47/6 permettra d'améliorer le moral et la productivité du personnel, ce qui, à son tour, renforcera l'efficacité générale de l'Organisation, et le représentant de la Chine espère que le plan sera exécuté de façon efficace. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général relatif aux fonctionnaires détachés par leur gouvernement (A/C.5/46/9), le représentant de la Chine rappelle que, dans sa résolution 45/239, l'Assemblée générale a reconnu les différences qui existent entre le détachement de fonctionnaires auprès de l'Organisation par des gouvernements et le détachement entre organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies. Il est donc logique qu'il y ait également des différences dans les règles qui régissent les deux types de détachements. Le détachement de fonctionnaires par leur gouvernement devrait être régi par un accord entre les trois parties : l'ONU, le gouvernement concerné et le fonctionnaire détaché. La délégation chinoise ne peut accepter l'opinion générale selon laquelle, après un certain temps, l'une des parties n'a plus son mot à dire en la matière. Toujours à propos de la même question, le rapport sur les fonctionnaires détachés laisse entendre que, compte tenu de l'augmentation du nombre de Membres de l'Organisation et des dispositions de la résolution 37/126 en vertu de laquelle une nomination de carrière pourrait être offerte à des fonctionnaires détachés, l'Assemblée générale souhaitera peut-être éliminer l'exception qui a été faite pour les détachements, dans la résolution 35/210, au principe selon lequel aucun poste ne doit être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre. La délégation chinoise tient à réitérer son opposition à une telle démarche qui, à son avis, compromettrait gravement le principe de la répartition géographique équitable.

25. Plus de 1 000 fonctionnaires ont été affectés à des opérations de maintien de la paix au cours des dernières années, et le Secrétariat dispose donc de moins de fonctionnaires dans les villes sièges. Compte tenu de la charge de travail sans cesse croissante, la délégation chinoise estime que les fonctionnaires ainsi affectés devraient être remplacés et que le moment est venu d'envisager de mettre fin au gel du recrutement.

26. Le SECRETARE GENERAL dit que c'est animé d'une conscience toute particulière des responsabilités qui lui incombent qu'il s'adresse à la Cinquième Commission, le but de son intervention étant de parler de ce qui constitue le coeur et l'âme de l'Organisation des Nations Unies : les femmes et les hommes de toutes origines qui sont venus vers elle pour la servir.

27. Avant d'entrer dans le vif du sujet, le Secrétaire général souhaite commencer par un hommage très sincère aux personnels des Nations Unies, quel que soit le poste auquel ils se trouvent. Il n'oublie pas que, souvent, leurs situations sont très difficiles, quand elles ne sont pas, même, physiquement dangereuses. Qu'il s'agisse des femmes et des hommes qui servent sur le terrain, de ceux qui sont en poste dans les différents centres à travers le monde ou de ceux qui se trouvent au Siège de New York, ils forment une fonction publique qui est plus encore que compétente : dévouée et dynamique. Ils représentent pour le monde contemporain, auquel tant de défis sont lancés,

(Le Secrétaire général)

une vraie richesse, et peut-être même, son meilleur atout. Chacun sait à quel point le Secrétaire général mesure l'étendue de leur responsabilité, qui est par là même celle de leur mérite.

28. Les mérites des fonctionnaires sont d'autant plus grands que non seulement la tâche de l'organisation universelle n'est pas simple en elle-même, par le simple fait de son universalité, mais elle se complique sans cesse et va se compliquer encore plus dans les prochaines années.

29. Cela dit, il faut bien admettre que, par la force des choses, l'Organisation a roulé au ralenti; des routines se sont installées. Il faut toujours qu'un souffle neuf survienne et redonne l'élan perdu. Les bouleversements qui se produisent actuellement sur la scène internationale créent une occasion propice; une occasion que les générations à venir reprocheraient au Secrétariat et aux Etats Membres de n'avoir su saisir. Aujourd'hui l'ONU est indispensable à l'édification de la paix de par le monde. Nombreux sont ceux qui la sollicitent. Et par la force des choses, une nouvelle dynamique naît ainsi, qui nécessite un nouvel esprit à l'intérieur du Secrétariat, dans le travail le plus quotidien des uns et des autres.

30. Le Secrétaire général dit qu'il a déjà évoqué les profondes métamorphoses que connaît en cette fin de siècle le paysage international. Il en résulte des demandes accrues adressées à l'Organisation, sans aucun précédent dans son histoire. D'une part les problèmes, d'autre part les chances de les résoudre, sollicitent l'organisation universelle comme jamais auparavant. C'est la raison pour laquelle le Secrétaire général a dit que la tâche de l'ONU, qui était déjà difficile dans le passé, le serait plus encore aujourd'hui. A cette raison principale s'en ajoutent d'autres : l'une tient à la complexité croissante du monde moderne, qui atteint directement le système des Nations Unies par l'intermédiaire de ses différentes institutions et complique la tâche essentielle de la coordination; l'autre tient à l'effondrement des vieux cadres d'analyse, le monde n'ayant plus désormais d'explications toutes faites, ce qui complique aussi la mission de l'Organisation, puisque l'imagination se trouve ainsi sollicitée en permanence. A la mobilité à la fois physique et fonctionnelle qui préside si souvent à la carrière des fonctionnaires, s'ajoute une mobilité intellectuelle qui n'est pas faite pour faciliter leur travail.

31. Le Secrétaire général dit qu'il ne voudrait pas donner l'impression qu'il complique le tableau à loisir. Mais il se doit d'aborder un problème supplémentaire, qui est la difficulté de plus en plus grande que rencontre continuellement l'Organisation pour boucler ses exercices financiers. La croissance des ressources disponibles a diminué depuis longtemps par rapport à la croissance des activités. Etre perpétuellement à court, constater sans cesse que les réserves manquent, vivre dans l'incertitude constante, tel est le lot quotidien de ceux qui sont responsables des finances de l'Organisation. Ce problème n'est pas nouveau, mais il est devenu chronique. Et il sera bientôt critique. Ce qui est plus grave, c'est que les contributions volontaires au développement et aux programmes humanitaires sont en train de diminuer.

/...

(Le Secrétaire général)

32. En peu de mots, si l'assise financière ne devient pas plus solide, l'Organisation ne pourra tout simplement pas faire face à ses responsabilités nouvelles. C'est pourquoi, une fois de plus, le Secrétaire général lance un appel solennel, au nom des Nations Unies, pour que tous les Etats Membres s'engagent à remplir leurs obligations et versent leurs contributions : d'abord en entier, et non en différentes étapes, et ensuite, à temps, c'est-à-dire en janvier et non pas en décembre. Ce sont là des conditions non certes pas suffisantes, mais absolument nécessaires.

33. Réorganiser le Secrétariat et le préparer à l'extension de sa nouvelle mission, cela se trouvait très haut dans la liste des priorités du Secrétaire général lorsqu'il a pris ses fonctions au début de l'année; le besoin de changement était reconnu par les Etats Membres et par la très grande majorité des femmes et des hommes qui travaillent pour l'Organisation. C'était pour lui un devoir d'en faire des impératifs absolus : il a d'ailleurs tenu à marquer cette priorité dès le début de son mandat et cela à dessein. Plus récemment, il a rappelé cet impératif dans son rapport annuel ainsi que dans la déclaration qu'il a adressée au Comité du programme et de la coordination. Il l'a fait encore, peu de jours auparavant, devant l'Assemblée générale réunie en séance plénière pour examiner le suivi de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement. Le Secrétaire général tient à préciser qu'il n'a pas le goût de la réforme pour la réforme et ne juge rien de plus stérile que l'obsession des organigrammes. Son objectif est de faire du Secrétariat, qui est bel et bien le centre nerveux du système, un instrument si efficace qu'il puisse répondre une par une à toutes les priorités qui lui sont fixées par les Etats Membres.

34. Il est indispensable que le Secrétariat ait une structure mieux profilée; il faut des chaînes de responsabilités mieux définies, une plus grande crédibilité des modes de gestion; enfin, il faut prendre en compte l'imbrication étroite des différentes missions comprises dans un grand dessein. Notamment, il faut faire en sorte que tout agent qui se trouve dans une organisation, un programme ou un fonds spécialisé soit relié à tous les autres et se sente uni sous l'autorité du Secrétaire général.

35. Dans la première étape de l'entreprise de restructuration, le nombre des postes de haut niveau a été réduit. Les procédures de décision furent ainsi rendues plus simples et plus directes. Le Secrétaire général rappelle que lorsqu'il s'est adressé, au début de la semaine, à l'Assemblée générale au sujet des réformes à entreprendre dans le domaine économique et social et dans celui de l'environnement, il a déjà plaidé pour une conception mieux intégrée ainsi que pour une meilleure harmonisation des fonctions du Siège et de celles de l'ensemble du système. Il ne veut pas revenir sur ce domaine particulier, qui d'ailleurs ne fait qu'obéir au dessin d'ensemble qu'il vient de tracer, c'est-à-dire au double impératif de logique et de décentralisation harmonisée.

(Le Secrétaire général)

36. La suspension temporaire du recrutement du personnel de la catégorie des administrateurs, instaurée par le Secrétaire général au début de l'année, visait à faire l'inventaire des ressources humaines dont dispose l'Organisation. Le Secrétaire général voulait connaître l'état des forces vives de l'Organisation et en tirer parti au maximum en les redéployant dans les domaines que le paysage international désigne aujourd'hui comme prioritaires. C'est ainsi que, désormais, nombre de membres du personnel de l'Organisation occupent des positions de responsabilité sur les divers théâtres du monde où les Nations Unies sont présentes, dans les missions de rétablissement et de maintien de la paix, aussi bien que dans les missions d'assistance humanitaire, de coopération économique ou d'autres encore, en Yougoslavie, au Cambodge, en Afrique du Sud, en Somalie, en El Salvador, en Angola, au Tadjikistan et au Bélarus, entre autres.

37. Dans le cadre du mouvement de restructuration que le Secrétaire général a entendu mettre en oeuvre dès son arrivée aux Nations Unies, le fonctionnement de chaque branche du Secrétariat est examiné. Cet examen prend en compte les considérations mises en avant par la résolution 46/232 de l'Assemblée générale. L'objectif est à la fois d'éliminer les doubles emplois et d'élargir les sphères de compétence et de responsabilité. La présentation du budget-programme pour la prochaine période biennale permettra de passer en revue dans le détail le nombre et la répartition des postes dans les différents secteurs d'activité. Dans l'intervalle, pour garantir l'usage le plus efficace possible des ressources, le Secrétaire général a commencé à examiner les postes vacants de la catégorie des administrateurs. Les vacances de poste seront examinées dans un contexte global tenant compte aussi bien des considérations de personnel que des considérations financières et de gestion.

38. Tout en maintenant le tableau des effectifs dans des limites raisonnables, le Secrétaire général considère qu'il faut absolument procéder à des redéploiements entre les domaines d'activité; il faut absolument apporter une plus grande flexibilité dans l'usage que fait l'Organisation de ses ressources humaines. Les propositions dont la Commission est saisie, aussi bien dans les estimations révisées du budget de l'exercice 1992-1993 que dans le plan général du prochain budget-programme, doivent être interprétées en ayant à l'esprit cet impératif. Dans le budget sur lequel la Commission aura à se prononcer l'année suivante, le Secrétaire général envisage de formuler à ce sujet des propositions précises : elles visent à une utilisation plus efficace des postes que l'Assemblée générale met à sa disposition.

39. Les changements d'ordre structurel ne seront couronnés de succès que s'ils sont accompagnés de nouvelles manières de penser et de travailler. Certaines de ces améliorations incombent au Secrétariat. D'autres ne réussiront que si elles bénéficient d'une volonté politique claire et nette de la part des Etats Membres : car c'est aussi d'eux que dépendent l'intégrité et l'indépendance du personnel des Nations Unies. Les conditions de recrutement doivent garantir que l'ONU continue dans l'avenir à attirer et retenir en son sein des hommes et des femmes provenant de toutes les régions du monde, à la

/...

(Le Secrétaire général)

fois hautement qualifiés et profondément dévoués dévoués d'abord à la haute mission qui incombe à l'organisation universelle. Il faut trouver une combinaison toujours plus étroite entre les meilleures traditions du service public et les pratiques de la gestion moderne. Tel est le devoir qui revient au Secrétariat de même qu'aux Etats Membres.

40. Le Secrétaire général est fermement résolu à prendre toutes les mesures possibles pour renforcer la fonction publique internationale. Il voudrait y voir son legs à l'Organisation.

41. De toutes les ressources, tangibles et intangibles, dont dispose l'Organisation, aucune n'a autant de valeur que son personnel. Vis-à-vis des Etats Membres, le Secrétaire général est tenu de veiller à ce que l'Organisation choisisse pour son secrétariat les meilleurs éléments et à ce qu'elle les utilise au mieux. Vis-à-vis du personnel, il est tout autant tenu de veiller à ce que les services qu'il rend à l'Organisation soient dûment reconnus, adéquatement appuyés et perfectionnés, et équitablement récompensés.

42. Le Secrétaire général est certain que les Etats Membres sont conscients des avantages d'une fonction publique internationale de la plus haute qualité, véritablement indépendante et reflétant une répartition géographique équilibrée. Il est convaincu qu'un Secrétariat répondant à ces considérations peut leur fournir, avec un maximum d'efficacité, l'appui intégré dont ils ont besoin.

43. Son approche de la fonction publique internationale comporte un double objectif : préserver son indépendance et son intégrité et promouvoir les plus hautes qualités d'efficacité et de compétence.

44. L'Article 100 de la Charte précise que le Secrétaire général et le personnel "ne sont responsables qu'envers l'Organisation". Cela signifie que, par "fonction publique internationale" il faut entendre un corps de professionnels, femmes et hommes, voués au service de la communauté humaine. Conformément à l'Article 100, chaque Membre de l'Organisation "s'engage à respecter le caractère exclusivement international des fonctions du Secrétaire général et du personnel et à ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leurs tâches".

45. Le Secrétaire général dit qu'un aspect important de sa conception d'une fonction publique internationale indépendante est la nécessité de bien faire la différence entre nominations politiques et nominations de carrière. Les nominations politiques aux rangs de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général devraient, par définition, être de durée limitée. Normalement, cette durée ne devrait pas dépasser celle du mandat du Secrétaire général ou du directeur de programme qui a nommé l'intéressé. Si l'évolution des circonstances l'exige, la durée de la nomination pourrait être plus courte. Les fonctionnaires de carrière qui choisissent d'accepter ce type de

(Le Secrétaire général)

poste renonceraient automatiquement à leur statut de fonctionnaire permanent. Autrement dit, il ne serait pas possible de passer d'une catégorie à l'autre et de conserver les avantages des deux.

46. Dans le cadre des efforts qu'il fait pour réduire la fragmentation des départements et renforcer les responsabilités de gestion au niveau de directeur, le Secrétaire général a l'intention de diminuer encore le nombre des postes de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint dans toute l'Organisation. D'où la restructuration qu'il a entreprise au Département de l'administration et de la gestion, où il est indispensable d'adopter une approche intégrée de toutes les questions interdépendantes relevant de la gestion, la coordination étant assurée par le chef du Département.

47. Une fonction publique internationale de carrière doit être fondée sur le recrutement par concours aux classes d'administrateur auxiliaire et sur un processus transparent d'organisation des carrières, la majorité des postes étant pourvus par des candidatures internes. Ce concept implique, en soi, que l'on fasse preuve de la plus grande rigueur dans les nominations à titre permanent et dans leur révision.

48. Dans la structure qu'envisage le Secrétaire général, une jeune femme ou un jeune homme pourra entrer au service de l'Organisation et être affecté successivement à divers postes, au Siège ou dans d'autres lieux d'affectation, prendre part à des missions hors Siège et suivre périodiquement une formation en rapport avec les nouvelles tâches qui lui seront assignées. Les meilleurs de ces fonctionnaires internationaux pourront aspirer aux postes de carrière les plus élevés. Pour certains postes d'administration de haute responsabilité, le Secrétaire général envisage actuellement la possibilité de créer une nouvelle classe, accessible aux fonctionnaires de carrière, qui correspondrait au rang de sous-secrétaire général.

49. Pour que la fonction publique internationale soit véritablement indépendante, il faudra mettre fin aux compléments de traitement que certains Etats versent à des fonctionnaires. C'est là une pratique contraire à la déontologie, qui soulève des questions de conflits d'intérêts que l'on ne saurait passer sous silence et qui masque la nécessité bien réelle de relever les traitements. Le Secrétaire général a précédemment exprimé sa conviction que de tels subsides étaient absolument inacceptables et il demande à la Commission de l'aider à y mettre fin. Même implicitement, on ne saurait transiger sur les plus hautes qualités d'intégrité.

50. Le Secrétaire général exigera que l'on respecte à tout instant les règles de conduite les plus rigoureuses. Plus particulièrement, il ne tolérera pas que de hauts fonctionnaires fassent des démarches auprès des gouvernements dans le but de préserver ou de favoriser des droits acquis.

(Le Secrétaire général)

51. L'autre assise d'une fonction publique internationale efficace est la nécessité pour le personnel de faire preuve des plus hautes qualités de travail et de compétence. Le Secrétaire général entend mettre en place un système moderne de gestion du personnel et oeuvrer à l'établissement de conditions d'emploi compétitives. En dernière analyse, c'est en fonction de la qualité et de la motivation du personnel que l'Organisation pourra relever avec succès les défis nouveaux qui l'attendent.

52. Le Secrétaire général se félicite de la façon dont le personnel a assumé les responsabilités nouvelles ou supplémentaires qui lui ont été assignées au cours de l'année écoulée. Jamais auparavant autant de fonctionnaires n'avaient pris part aux opérations de maintien de la paix : en effet aujourd'hui quelque 600 administrateurs et plus de 1 000 agents des services généraux sont affectés à ces missions. Nombre d'entre eux abordent des domaines totalement nouveaux, sans l'appui, bien souvent, de structures établies, et fréquemment dans des conditions pénibles. Beaucoup doivent se séparer de leur famille pour de longs mois. D'autres, au Siège, ont assumé de nouvelles fonctions assorties de responsabilités accrues. Leur dévouement et leur adaptabilité sont impressionnants. Mais une telle situation ne pourra durer si l'on ne procède pas à des réformes fondamentales du système de gestion du personnel, aujourd'hui dépassé.

53. La nature de ces problèmes est bien connue et l'on dispose maintenant d'une quantité suffisante d'études et de propositions. Des progrès non négligeables ont été accomplis par le Comité de coordination entre l'administration et le personnel sur nombre de ces questions. Le Secrétaire général remercie les Etats Membres qui ont participé à la réalisation d'études sur l'organisation des carrières et ceux qui ont offert leur aide pour poursuivre ce travail. Il est maintenant temps d'agir.

54. L'application rapide d'un plan global d'organisation des carrières est essentielle. Les éléments de base d'un tel plan sont évidents et le Secrétaire général en a déjà évoqué quelques-uns : importance primordiale du recrutement sur concours en début de carrière et recrutement minimum à l'extérieur au-dessus de la classe P-3; amélioration de la condition des femmes dans l'Organisation, en particulier aux échelons les plus élevés; perfectionnement du système d'appréciation du comportement professionnel, pour prendre en considération l'aptitude du personnel à s'adapter à des tâches nouvelles; il faut aussi un système d'avancement transparent qui permette de récompenser la compétence, la créativité, l'adaptabilité et, de plus en plus, la mobilité; il faut accorder une attention toute particulière à la mise en place d'un programme de formation élargi et il faut prendre des mesures pour veiller à ce que les fonctionnaires, quelle que soit leur classe, aient à répondre de leur comportement professionnel et des résultats obtenus.

(Le Secrétaire général)

55. Le Secrétaire général espère que le Département de l'administration et de la gestion, récemment remanié, mettra ce programme en oeuvre rapidement. Il a demandé que soient présentées des propositions détaillées, assorties d'un calendrier, en vue de mettre tous ces éléments en place dès que possible. Il est indispensable de replacer la gestion du personnel dans une perspective nouvelle, qui privilégie les exigences concrètes du service et aboutisse à la simplification des procédures.

56. Le Secrétaire général dit qu'il attache à la formation un rang de priorité élevé. La formation jouera un rôle crucial si l'on veut améliorer la qualité de la gestion au Secrétariat et doter le personnel des compétences opérationnelles requises pour les affectations hors Siège. Il existe un lien très étroit entre l'efficacité de la direction et de la gestion, d'une part, et le moral, la productivité et la satisfaction professionnelle du personnel, de l'autre. L'Organisation des Nations Unies ne consacre actuellement que 0,27 % de ses dépenses de personnel à la formation. Le Secrétaire général proposera d'accroître sensiblement la part des ressources consacrées à cette activité dans le prochain budget. Il demande à la Commission d'apporter son soutien à cet élément essentiel d'une politique globale du personnel. Dans le présent contexte d'austérité financière, la formation doit être considérée comme un placement, essentiel au succès de l'Organisation.

57. Enfin, le Secrétaire général tient à répéter qu'une politique du personnel ne peut être complète si elle ne prévoit pas l'égalité des chances. Tous les fonctionnaires qualifiés doivent pouvoir exploiter pleinement leurs compétences au service de l'Organisation. On ne peut qu'être fier de ce qu'énonce la Charte à ce sujet : "Aucune restriction ne sera imposée par l'Organisation à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions, dans ses organes principaux et subsidiaires."

58. On ne peut toutefois éprouver aucune fierté en constatant que, pour ce qui est des femmes, la réalité est très loin de cet idéal. De toutes les vastes transformations sociales qu'a connues notre époque, l'émergence à grande échelle des femmes dans toutes les professions, y compris dans les affaires publiques et gouvernementales, représente sans doute la plus profonde des révolutions. Il est évident que les efforts faits pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat ces dernières années n'ont pas donné les résultats escomptés. Il ne s'agit pas là simplement d'un problème d'équité. Le monde ne peut plus se permettre de ne pas exploiter, au bénéfice de l'activité publique, les compétences d'une moitié de l'humanité. Des problèmes complexes contribuent certes à cet état de choses. Le recrutement en début de carrière donne d'excellents résultats, mais cela ne permet pas de remédier à la pénurie de femmes aux postes de direction ni à celle de candidates au niveau politique. Le Secrétaire général compte, pour sa part, faire tout son possible pour que l'on se rapproche le plus possible d'un équilibre véritable entre les sexes aux postes de responsabilité d'ici le cinquantième anniversaire de l'Organisation.

(Le Secrétaire général)

59. L'existence de conditions d'emploi compétitives est essentielle pour maintenir les plus hautes qualités de travail et de compétence au Secrétariat. Le Secrétaire général appelle l'attention de la Commission sur la déclaration, dont le texte lui a été communiqué, du Comité administratif de coordination (CAC), organe auquel il attache la plus grande importance. Le mois dernier, il a eu une réunion avec ses collègues du CAC pour examiner les moyens qui permettraient aux organismes appliquant le régime commun de mieux s'acquitter des tâches de plus en plus diverses et complexes qui sont confiées à l'ONU et aux organismes des Nations Unies. On s'est accordé à penser que la multiplicité et l'étendue de ces nouvelles responsabilités représentaient un défi auquel tous ces organismes faisaient face de leur mieux. Toutefois, les tâches nouvelles confiées à l'Organisation grèvent très lourdement ses ressources humaines et financières. Nombre d'organisations ont du mal à recruter des candidats qualifiés ou à retenir leur personnel étant donné le niveau actuel des traitements et indemnités. Il convient de noter à ce sujet que d'autres employeurs internationaux tels que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) offrent des rémunérations beaucoup plus attrayantes.

60. Dans sa déclaration à l'Assemblée générale, le CAC a insisté sur le fait que les conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ne sont pas compétitives et qu'il faut maintenant y remédier. Le Secrétaire général en est lui-même convaincu.

61. Il partage aussi les préoccupations du personnel quant à la nécessité de faire en sorte que les conditions d'emploi des agents des services généraux ne se détériorent pas. Il appelle l'attention sur ces questions, dont l'importance est cruciale. Il demande à la Commission d'approuver les propositions présentées, après mûre considération, par les chefs de secrétariat des organismes du système. L'existence d'une fonction publique internationale forte et indépendante dépend des décisions qui seront prises sur ces questions.

62. La sécurité des fonctionnaires des Nations Unies est pour le Secrétaire général une source de grande préoccupation. Lorsque des fonctionnaires sont envoyés dans des zones de conflit, que ce soit aux fins de diplomatie préventive, du rétablissement, du maintien ou de la consolidation de la paix, ou à des fins humanitaires, leur sécurité doit être une considération primordiale. Ces hommes et ces femmes méritent le respect, ainsi qu'une compensation pour les dangers qu'ils encourent. Le Secrétaire général fera tout son possible pour veiller à ce que ces fonctionnaires dévoués ne soient pas exposés à des risques inutiles et il continuera à avoir des consultations régulières avec le personnel sur les questions ayant trait à la sécurité.

63. Le personnel est également en droit de jouir de toute la sécurité que peuvent lui assurer les Etats Membres. Trois facteurs importants sont à considérer à cet égard. En premier lieu, certains fonctionnaires sont soumis à des actes illégaux d'intimidation, de violence ou de détention. Il est impératif que les Etats Membres respectent et veillent à faire appliquer

(Le Secrétaire général)

rigoureusement les instruments juridiques internationaux visant à protéger les fonctionnaires des Nations Unies dans l'exercice de leurs fonctions, et qu'ils s'acquittent des obligations contractées à cet effet. En deuxième lieu, il faut que les Etats Membres fassent preuve de prudence et soient conscients de leurs responsabilités lorsqu'ils demandent que l'Organisation joue un rôle accru. En son âme et conscience, et soucieux de ne pas trahir la confiance qui lui est témoignée, le Secrétaire général ne saurait tolérer que les fonctionnaires assument des responsabilités alors que les ressources disponibles ne leur permettent pas d'accomplir leur tâche dans des conditions de sécurité acceptables. En troisième lieu, enfin, le Secrétaire général a recommandé que le Conseil de sécurité s'attache à étudier les mesures qu'il conviendrait de prendre à l'encontre de ceux qui mettent en danger la vie des fonctionnaires des Nations Unies ou qui sont responsables de leur mort y compris des mesures collectives convenues à l'avance qui seraient appliquées en cas de menace systématique contre l'objectif et le personnel d'une mission des Nations Unies ou en cas d'hostilité déclarée. Par la vertu du droit, de la prudence et de la dissuasion, il est possible d'améliorer la sécurité du personnel des Nations Unies.

64. Le Secrétaire général dit que les buts qu'il a soulignés ne vont pas sans s'accompagner de normes qu'il s'impose en sa qualité de Secrétaire général et de plus haut fonctionnaire de l'ONU. Ces normes peuvent être définies dans les termes de délégation, de consultation et de responsabilité.

65. La politique qu'il a appliquée en matière de gestion consiste à déléguer l'autorité, et il poursuivra dans cette voie. Il attend des administrateurs qu'ils administrent et de tous les fonctionnaires en général qu'ils fassent preuve dans leur travail d'un esprit créateur et constructif en s'attachant à la discipline dans l'accomplissement de leur tâche. Il espère voir régner, du haut en bas de la hiérarchie, un sentiment commun de participation et de responsabilité. Cette attitude doit s'accompagner intimement d'une conscience renouvelée de l'unité des dimensions multiples du rôle de l'Organisation. Les fonctions sur le plan économique, social et humanitaire ainsi que dans les domaines du développement et de l'environnement doivent aller de pair avec l'accent que met plus traditionnellement l'Organisation sur les questions concernant la paix et la sécurité internationales. La tâche de l'édification d'un monde meilleur ne comporte pas d'aspects isolés ou secondaires. Dans tous ces domaines, le Secrétaire général attache une grande importance aux échanges de vues avec les Etats Membres et, pour les affaires internes du Secrétariat, avec les mécanismes de consultation entre le personnel et l'administration.

66. Il y a de grandes choses à accomplir à l'approche du cinquantième anniversaire de l'Organisation. La restructuration et la réforme doivent constituer un processus continu. Le Secrétaire général est fermement décidé à poursuivre ses efforts tout au long de son mandat. Des efforts ont déjà été entrepris sur cette voie et le Secrétaire général s'engage à faire tout son possible pour donner une nouvelle dimension à l'Organisation et une réalité nouvelle à l'esprit de la Charte.

La séance est suspendue à 12 h 10; elle est reprise à 12 h 25.

POINT 17 DE L'ORDRE DU JOUR : NOMINATIONS AUX SIEGES DEVENUS VACANTS DANS LES ORGANES SUBSIDIAIRES ET AUTRES NOMINATIONS (suite)

b) NOMINATION DE MEMBRES DU COMITE DES CONTRIBUTIONS (A/47/102; A/C.5/47/31)

67. Le PRESIDENT, appelant l'attention de la Commission sur les articles 158 et 159 du règlement intérieur de l'Assemblée générale, dit que celle-ci doit nommer six personnes pour pourvoir les sièges qui deviendront vacants au Comité des contributions le 31 décembre 1992. Selon la note du Secrétaire général à ce sujet (A/C.5/47/31), sept personnes ont été désignées par leurs gouvernements respectifs pour être nommées ou reconduites dans leurs fonctions. Etant donné que le nombre des candidats du Groupe des Etats d'Afrique et du Groupe des Etats d'Europe occidentale et autres Etats correspond au nombre de sièges vacants attribués à ces groupes, le Président considère que la Commission souhaite recommander la nomination de M. Tarak Ben Hamida (Tunisie), M. Peter Gregg (Australie), M. Mohamed Mahmoud Ould El Ghaouth (Mauritanie) et M. Dimitri Rallis (Grèce) au Comité des contributions pour un mandat de trois ans commençant le 1er janvier 1993.

68. Il en est ainsi décidé.

69. Le PRESIDENT dit qu'il y a trois candidats du Groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes alors qu'il n'y a que deux postes vacants. La Commission procédera par conséquent à un vote au scrutin secret.

70. Sur l'invitation du Président, M. Peney (Bulgarie), M. Elzimaity (Egypte) et M. Jadmani (Pakistan) assument les fonctions de scrutateur.

71. Il est procédé au vote au scrutin secret.

<u>Bulletins déposés</u>	159
<u>Bulletins nuls</u>	1
<u>Bulletins valables</u>	158
<u>Abstentions</u>	0
<u>Nombre de votants</u>	158
<u>Majorité requise</u>	80
<u>Nombre de votes recueillis</u>	
Mme Goicochea Estenoz (Cuba)	113
M. Chaparro Ruíz (Chili)	106
M. Molteni (Argentine)	69

72. Mme Goicochea Estenoz (Cuba) et M. Chaparro Ruíz (Chili) ayant obtenu la majorité requise, la Commission recommande qu'ils soient nommés membres du Comité des contributions pour un mandat de trois ans à compter du 1er janvier 1993.

d) CONFIRMATION DE LA NOMINATION DE MEMBRES DU COMITE DES PLACEMENTS
(A/47/104; A/C.5/47/33)

73. Le PRESIDENT dit que l'Assemblée générale doit confirmer la désignation par le Secrétaire général de trois personnes pour pourvoir des sièges qui deviendront vacants au Comité des placements le 31 décembre 1992. Il considère que la Commission souhaite recommander la confirmation du renouvellement du mandat de M. Yves Oltramare (Suisse), M. Emmanuel Noi Omaboe (Ghana) et de M. Jürgen Reimnitz (Allemagne) comme membres du Comité des placements, pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 1993.

74. Il en est ainsi décidé.

La séance est levée à 13 h 20.