

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 19^e SEANCE

Président : M. DINU (Roumanie)

puis : Mme ROTHEISER (Vice-Présidente) (Autriche)

puis M. DINU (Président) (Roumanie)

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

SOMMAIRE

POINT 111 DE L'ORDRE DU JOUR: BAREME DES QUOTES-PARTS POUR LA REPARTITION DES
DEPENSES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite)

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

POINT 103 DE L'ORDRE DU JOUR: EXAMEN DE L'EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT
ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite)*

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR: BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1992-1993
(suite)*

POINT 105 DE L'ORDRE DU JOUR: PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)*

* Points examinés conjointement.

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.

92-57467

Distr. GENERALE

A/C.5/47/SR.19

25 février 1993

FRANCAIS

ORIGINAL ANGLAIS

La séance est ouverte à 10h15.

POINT 111 DE L'ORDRE DU JOUR: BAREME DES QUOTES-PARTS POUR LA REPARTITION DES DEPENSES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite) (A/47/11)

1. M. PANTIRU (République de Moldova) dit que certains aspects de la méthode utilisée pour établir le barème des quotes-parts préoccupent directement la délégation de son pays. Alors que des changements radicaux, d'ordre politique, économique et social, sont enregistrés en Europe et dans d'autres parties du monde, une période statistique de base de dix ans ne saurait rendre compte des modifications soudaines de la capacité de paiement des pays. Une période de base aussi longue se justifie encore moins pour des Etats nouvellement indépendants nés de l'effondrement d'autres Etats. Il y a lieu de douter aussi de la validité de chiffres du revenu national calculés par simple division du produit national brut de l'Etat précédent. La délégation moldove se féliciterait donc de voir la période statistique de base ramenée à cinq ans. Il faudrait s'attacher aussi à déterminer si la méthode actuelle convient au traitement des problèmes complètement nouveaux des Etats nouvellement indépendants ou à économie en transition. La délégation moldove accepte tout aussi difficilement que la capacité de paiement des Etats soit évaluée à partir de la définition traditionnelle du revenu national. Elle reconnaît que le Comité des contributions s'est efforcé de résoudre ce problème, et elle comprend les difficultés méthodologiques que pose l'évaluation des conséquences économiques de l'acceptation de vagues successives de réfugiés, mais la capacité de paiement d'un Etat est sans conteste directement influencée par l'existence de conflits militaires sur son territoire. Il est regrettable qu'à ce jour, aucune solution méthodologique n'ait été trouvée.
2. En ce qui concerne les taux de change, il y a unanimité sur le fait que le taux de 0,70 roubles pour un dollar environ qui était utilisé dans l'ancienne Union soviétique ne correspondait pas à la réalité. Dans la capitale de la Moldova, le taux de change officiel actuel avoisine les 400 roubles pour un dollar, aussi peut-on difficilement escompter que le pays verse une contribution calculée à partir d'un taux de change sans rapport avec la réalité qui multiplie sa capacité de paiement par 400. Comment se fier à une méthode qui ne tient pas compte de la réalité.
3. D'autres délégations consultées par M. Pantiru ont également jugé que le taux de contribution recommandé pour la Moldova, soit 0,15%, est sans commune mesure avec la capacité de paiement du pays. Il en va de même pour les autres ex-républiques soviétiques nouvellement indépendantes. Les taux recommandés sont peut-être corrects du point de vue strictement méthodologique, mais c'est alors la méthode elle-même qui est inadaptée et discriminatoire.
4. M. Pantiru déclare pour conclure que le taux de contribution recommandé pour la Moldova est inacceptable. La méthode actuelle est un obstacle au processus de négociation et de coopération entre les Etats Membres et elle doit être remaniée de fond en comble afin qu'à sa session de 1993, le Comité des contributions puisse recommander de nouveaux taux, plus équitables, pour 1994. La délégation moldove réserve donc sa position concernant la décision que la Cinquième Commission doit prendre à ce sujet. Elle est consciente de l'importance du consensus et fera preuve d'autant de souplesse que les autres délégations, mais elle estime que pour de nombreux nouveaux Etats Membres,

(M. Pantiru, Moldova)

ainsi que pour certains autres, les recommandations à l'examen constituent un obstacle au consensus.

5. M. MIHAI (Roumanie) dit que la délégation roumaine approuve de manière générale les observations, analyses et recommandations qui figurent dans le rapport du Comité des contributions (A/47/11), mais juge inadéquates les recommandations relatives aux modifications qu'il serait possible d'apporter à la méthode actuelle, demandées par l'Assemblée générale dans sa résolution 46/221 B. La tâche confiée au Comité était bien sûr des plus difficiles, vu la situation inédite consistant à recommander des taux de contribution pour des Etats issus du démembrement d'autres Etats.

6. Compte tenu des changements survenus dans le monde, en Europe en particulier, une réduction de la période statistique de base actuelle de 10 ans se justifie et la Cinquième Commission devrait envisager le retour à une période de cinq ans. Il conviendrait aussi d'approfondir la notion de revenu ajusté au titre de l'endettement, qui permettrait peut-être de mieux rendre compte de la capacité de paiement des Etats Membres, ce qui est le critère fondamental pour l'établissement du barème des quotes-parts. Il y a lieu de féliciter le Comité des contributions pour son analyse approfondie de l'abandon progressif de la formule de limitation des variations des quotes-parts. La délégation roumaine est disposée à faire preuve de beaucoup de souplesse si la question est abordée concrètement.

7. S'agissant des améliorations qui pourraient être apportées à la méthode actuelle de calcul des quotes-parts, M. Mihai estime qu'il y a lieu d'insister davantage sur les ajustements au revenu national et au revenu par habitant et sur l'application des taux de change corrigés des prix (TCCP). Il faut espérer que l'action menée actuellement par la Division de statistique pour améliorer sa base de données permettra au Comité de disposer de chiffres plus fiables.

8. Pour ce qui est des taux de contribution des nouveaux Etats Membres, la délégation roumaine convient avec le Président du Comité des contributions que ce dernier a dû travailler dans des conditions qui ont fait qu'il ne pouvait analyser suffisamment à fond la situation actuelle. M. Mihai partage néanmoins les préoccupations exprimées devant la Cinquième Commission par un certain nombre de délégations, dont certaines représentant des Etats nouvellement indépendants, à propos du bien fondé du barème recommandé. La délégation roumaine souscrit aux observations du représentant de la Moldova concernant la pertinence d'une période statistique de base de 10 ans et les taux de change et elle espère que la Cinquième Commission prendra ces arguments en considération. Elle félicite le Comité des contributions de son attachement au principe de l'égalité de traitement, dont tous les nouveaux Etats Membres doivent pouvoir se prévaloir, et espère que ces principes, ainsi que la règle du consensus, guideront la Commission dans ses débats et négociations.

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

9. Mme SHEAROUSE (Etats-Unis d'Amérique) dit que sa délégation approuve résolument les efforts faits par le Secrétaire général pour restructurer le Secrétariat, car il importe que l'Organisation soit rationalisée et se dote de politiques et de procédures bien définies en matière d'administration du personnel pour pouvoir relever les nouveaux défis qui l'attendent. Des ressources humaines compétentes sont le plus grand atout de l'Organisation et le personnel doit être félicité de la manière dont il répond aux demandes toujours plus nombreuses que l'ONU doit satisfaire, et ce, en dépit des incertitudes suscitées par la restructuration.

10. La délégation des Etats-Unis est profondément préoccupée par le nombre croissant de violations des droits civils et des droits de l'homme dont sont victimes les fonctionnaires, en particulier le nombre des morts violentes signalées en 1992 et le nombre toujours aussi élevé des cas d'arrestation, de détention et d'enlèvement. Tous les Etats Membres sont tenus d'assurer la sécurité et la protection du personnel des Nations Unies et ils doivent soutenir les efforts déployés par le Secrétaire général pour obtenir la libération de tous les fonctionnaires disparus ou détenus sans jugement régulier et engager instamment toutes les autorités compétentes à coopérer à cette fin.

11. La délégation des Etats-Unis demeure préoccupée par l'impossibilité de communiquer immédiatement avec les fonctionnaires détenus ou d'obtenir des explications sur leur arrestation ou leur détention. Elle appuie sans réserve les propositions formulées à l'issue de la réunion interorganisations sur les mesures de sécurité de mai 1992 comme elle a résolument soutenu les propositions du Groupe spécial interorganisations réuni en juin 1991, pour ce qui est en particulier du droit des détenus à un traitement médical adéquat et de la nécessité de maintenir un lien juridique avec les fonctionnaires arrêtés ou détenus en renouvelant leur contrat. Mme Shearouse souhaiterait savoir si une suite a été donnée à ces propositions et, dans la négative, pourquoi rien n'a été fait. Elle estime en outre qu'il faudrait s'intéresser davantage au sort des familles de fonctionnaires disparus ou détenus et accorder aux anciens détenus des facilités touchant leur réinsertion dans la communauté des Nations Unies.

12. Sur la question de l'organisation des carrières et les questions connexes de la formation, de la notation, du classement des emplois, de la mobilité et des promotions, la délégation des Etats-Unis se félicite de la manière positive dont nombre de ces questions sont abordées dans le rapport du Secrétaire général (A/C.5/47/6). Il faut certes du temps pour mettre en place un bon système d'organisation des carrières mais cela fait 14 ans que cet objectif a été annoncé. Il semble qu'à l'heure actuelle, classer et reclasser les emplois soit le principal mode d'"organisation" des carrières.

13. En ce qui concerne la planification des ressources humaines, Mme Shearouse trouve déconcertant que l'Organisation n'ait pas fait le bilan des ressources humaines dont elle a besoin et de leur affectation optimale avant de se lancer dans l'opération de restructuration. Un plan est essentiel pour prévoir les besoins en effectifs. A propos du recrutement, il est fait mention d'un sérieux problème de maintien en poste des fonctionnaires, encore qu'aucune preuve concrète ne soit produite en ce sens. La délégation des Etats-Unis souhaiterait avoir des informations sur les taux de vacance de postes dans les catégories des administrateurs et des agents des services

(Mme Shearouse, Etats-Unis)

généraux avant la suspension du recrutement externe et sur le nombre de fonctionnaires ayant quitté l'Organisation pour des emplois comparables mais mieux rémunérés dans les secteurs public ou privé.

14. S'agissant du système assurant la mobilité du personnel, la délégation des Etats-Unis est d'accord qu'il faut s'attacher davantage à élaborer un système de rotation et de mobilité s'insérant dans le plan d'organisation des carrières, compte tenu du rôle accru du Secrétariat dans les opérations d'assistance humanitaire et de maintien de la paix. Il faut néanmoins s'assurer qu'un tel système n'est pas finalement plus coûteux qu'avantageux. Mme Shearouse demande à cet égard quels avantages sont exceptés de l'établissement d'un système de mobilité pour le personnel linguistique et si ces avantages sont suffisamment importants pour justifier les dépenses qui seraient engagées à cet effet.

15. Le perfectionnement et la formation du personnel sont des composantes vitales de tout plan d'organisation des carrières, aussi faut-il s'attacher davantage à développer la capacité du personnel à s'adapter aux nouveaux défis que l'Organisation doit relever et aux voies nouvelles qu'elle emprunte. Le renforcement du programme de formation est effectivement essentiel si l'on veut que l'Organisation relève ces défis, et l'acquisition de véritables compétences en gestion administrative devrait être une condition préalable à l'avancement. Mme Shearouse se demande néanmoins si une formation s'impose dans le cas des nouvelles recrues qui entrent à l'Organisation dans une classe de début.

16. Le système de classement des emplois, c'est à dire l'évaluation des postes par application de critères ou de normes uniformes, repose sur le principe "à travail de difficulté et responsabilité égales, salaire égal". La délégation des Etats-Unis est contre la proposition, formulée au paragraphe 36 du rapport, de regrouper dans le budget les postes des classes P-2 à P-4, comme on le fait pour les postes des classes G-1 à G-6. Elle estime que cette réforme susciterait un phénomène de glissement progressif entre les classes et compromettrait l'intégrité du système de classement des emplois. Ayant lu avec intérêt le rapport du Corps commun d'inspection sur les avantages et les inconvénients du système de classement des emplois (A/47/168), Mme Shearouse pense que les recommandations qui y figurent méritent d'être examinées attentivement.

17. La délégation des Etats-Unis est d'accord que la notation des fonctionnaires est aussi une composante importante du système d'organisation des carrières. L'absence d'un système judicieux de notation du comportement professionnel, système qui peut faire ressortir l'aptitude des fonctionnaires à assumer de plus grandes responsabilités, est une entrave à l'organisation des carrières. Dans une lettre ouverte au Secrétaire général parue récemment dans le New York Times, le Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) a appelé à éliminer les "branches mortes" de l'ONU, position que la délégation des Etats-Unis approuve sans aucune réserve.

18. A propos des concours de recrutement, la délégation des Etats-Unis voudrait proposer officiellement que le concours dit "de G à P" ne soit

(Mme Shearouse, Etats-Unis)

organisé qu'une année sur deux et que les candidats qui réussissent à ce concours soient inscrits sur un fichier à partir duquel le recrutement se ferait. Cette formule éliminerait les doubles emplois et le gaspillage des ressources limitées de l'Organisation et offrirait aux agents des services généraux une voie plus stable de progression dans leur carrière. Pour ce qui est des concours nationaux de recrutement à la classe P-3, la délégation des Etats-Unis, qui était pour cette formule, se demande s'il est judicieux de continuer de les organiser pendant la période de restructuration. Elle espère, en premier lieu, que ces concours ne nuisent pas aux perspectives de promotion à la classe P-3 de fonctionnaires de rang P-2 et, en second lieu, qu'il subsiste un nombre suffisant de postes disponibles par rapport au nombre de candidats qui réussissent au concours pour justifier le coût de cette formule de recrutement à la classe P-3 par voie de concours nationaux. Selon le rapport pertinent (A/C.5/47/5), sur les 92 candidats qui ont passé le concours en 1991, quatre seulement se sont vus offrir un emploi. La délégation des Etats-Unis souhaiterait donc obtenir des informations sur la rentabilité de ces concours. Bien qu'elle soit favorable non à l'abandon de cette formule mais à la limitation du nombre des concours organisés, elle estime qu'il serait moins coûteux de recourir à des missions de recrutement, composées de représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines et des services organiques concernés du Secrétariat, pour identifier des candidats qualifiés.

19. Il ressort du rapport sur la situation des femmes au Secrétariat (A/47/508) que le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est actuellement de 30,6%. Nonobstant cette légère augmentation du taux global, la délégation des Etats-Unis demeure préoccupée de voir que les hommes continuent d'être recrutés et promus à un rythme plus soutenu que les femmes. Aux échelons les plus élevés, la sous-représentation des femmes est flagrante. La délégation des Etats-Unis approuve les mesures prises par le Secrétaire général pour améliorer la représentation des femmes dans l'effectif du Secrétariat et elle exhorte les Etats Membres à soutenir ces efforts en désignant davantage de candidates et en encourageant les femmes à se porter candidates aux postes vacants. Elle se félicite des directives et procédures adoptées pour régler le problème du harcèlement sexuel, en regrettant simplement qu'elles aient mis si longtemps à voir le jour.

20. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/47/416), et en particulier les diverses formules proposées pour réviser les fourchettes souhaitables pour la répartition géographique des postes d'administrateur présentées dans le document A/C.5/47/2, la délégation des Etats-Unis est d'avis qu'il n'y a pas lieu d'introduire des changements avant que le système actuel, qui n'est en vigueur que depuis 1988, ait pu fonctionner suffisamment longtemps. Etant donné le grand nombre de nouveaux Etats Membres et le gel du recrutement extérieur, quatre années ne suffisent pas pour que le système puissent avoir des incidences perceptibles. Un nouveau changement ne peut être que facteur d'instabilité.

21. Abordant la déclaration du Secrétaire général concernant les restrictions limitant les voyages officiels ou privés des fonctionnaires de l'ONU, des institutions spécialisées et des organismes apparentés (A/C.5/47/14, par. 14 à 21), Mme Shearouse dit que les dispositions régissant les déplacements privés des fonctionnaires de certaines nationalités à

(Mme Shearouse, Etats-Unis)

l'intérieur des Etats-Unis ne limitent pas les déplacements officiels de fonctionnaires internationaux et n'entravent aucunement l'exercice de leurs fonctions. Les Etats-Unis sont résolus à continuer d'honorer les engagements qui leur incombent en tant que pays hôte et continueront d'assurer la liberté de déplacement des fonctionnaires en voyage officiel. Il n'y a à cet égard aucune contradiction entre leurs obligations de pays hôte et leur droit imprescriptible à prendre les mesures propres à sauvegarder leur sécurité nationale. La délégation des Etats-Unis estime que le lieu approprié pour débattre de cette question est le Comité des relations avec le pays hôte et elle recommande donc que son examen soit réservé au point relatif à l'examen du rapport de cet organe.

22. La position de la délégation des Etats-Unis n'a pas varié en ce qui concerne les rapports présentés à la session précédente et relatifs à l'administration de la justice au Secrétariat, aux fonctionnaires détachés par leur gouvernement et aux modifications du Règlement du personnel (A/C.5/46/7, A/C.5/46/9 et A/C.5/46/13).

23. M. STITT (Royaume-Uni), parlant au nom des douze Etats membres de la Communauté européenne, dit que ces derniers attachent de l'importance à l'indépendance du Secrétariat et à la compétence du personnel. Etant donné les grands espoirs placés dans l'Organisation, il est plus essentiel que jamais que celle-ci gère bien ses ressources humaines.

24. Les Douze approuvent les observations faites par le Secrétaire général dans son rapport sur l'activité de l'Organisation à propos du dévouement et de la capacité d'adaptation du personnel, qui a dû s'atteler à de nombreuses tâches inédites, souvent dans des conditions difficiles, voire dangereuses.

25. Les Douze approuvent aussi l'opération de restructuration, sans laquelle il ne saurait y avoir renaissance de l'Organisation. Pour mener à bien les changements inhérents à cette restructuration, il faudra faire preuve d'un grand savoir-faire en matière de gestion des ressources humaines et recueillir le soutien actif du personnel à tous les niveaux. M. Stitt rappelle à cet égard qu'aux termes de l'Article 97 de la Charte, le Secrétaire général est le plus haut fonctionnaire de l'Organisation et qu'en vertu de l'Article 101, il nomme le personnel. L'Assemblée générale a régulièrement réaffirmé son appui à ces fonctions que la Charte attribue au Secrétaire général.

26. Les Douze se félicitent de voir réaffirmé dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/47/416) que les principes régissant le recrutement et l'emploi du personnel découlent de l'Article 101 de la Charte, à savoir la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, et l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. La politique de personnel doit aussi être régie par les Articles 7 et 8, qui font du Secrétariat un organe principal et stipulent l'accès égal des hommes et des femmes à toutes les fonctions. Comme le Secrétaire général l'a fait remarquer lors de la quarante-sixième session, la vision de la Charte est aussi pertinente que jamais.

(M. Stitt, Royaume-Uni)

27. Il est légitime d'attendre de l'Organisation les plus hautes qualités dans la gestion du personnel. Il est essentiel que le recrutement soit un processus rigoureux, reposant sur des critères objectifs, d'où les avantages de la formule des concours. La Communauté européenne est favorable à l'utilisation des concours pour le recrutement à des postes des classes P-1 et P-2 et il faudrait poursuivre les efforts tendant à introduire ce système pour la classe P-3, sous réserve que les perspectives de promotion des administrateurs des classes inférieures n'en pâtissent pas. Il faut aussi faire attention à la rentabilité des procédures de recrutement, en examinant le rapport entre le nombre des candidats, celui des réussites et celui des postes disponibles. La Communauté européenne considère que tous les postes, qu'ils soient permanents ou à durée déterminée, devraient être ouverts aux ressortissants de tous les Etats Membres, sans discrimination fondée sur le sexe.

28. Le système des fourchettes souhaitables traduit l'importance accordée au recrutement sur une base géographique aussi large que possible. M. Stitt ne voit aucune raison de modifier la méthode actuelle de calcul de ces fourchettes, qui a été adoptée par consensus à la quarante-deuxième session.

29. Les Douze se félicitent des progrès accomplis dans la nomination et la promotion des femmes, en particulier de l'augmentation sensible du nombre de femmes à la classe D-1. L'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat doit être recherchée par le biais de l'égalité des chances pour tous, en accordant l'importance qui leur est due aux plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Les Etats Membres doivent de leur côté présenter des candidates aux postes à pourvoir et encourager les femmes à se présenter aux concours.

30. En ce qui concerne les emplois de secrétaire, M. Stitt note une augmentation du nombre de postes des classes supérieures dans cette catégorie professionnelle, à la classe G-5 en particulier, par suite de la restructuration. Il apprécierait un complément d'information sur ce point, ainsi que des détails sur les critères appliqués pour pourvoir ce nombre accru de postes des classes supérieures et sur les incidences de cette évolution sur les dépenses de personnel. Les Douze notent que le Secrétaire général a publié des directives sur la question du harcèlement sexuel.

31. Les Douze sont conscients de l'importance qu'il y a à donner aux fonctionnaires des possibilités de perfectionner leurs qualifications. Ils ont déjà appelé l'attention sur la nécessité d'évaluer l'utilité des programmes de formation de l'Organisation, aussi sont-ils déçus de constater que le rapport pertinent du Secrétaire général (A/C.5/47/9) est assez pessimiste quant aux possibilités d'évaluer les activités de formation. Les Douze espèrent que des directives et outils appropriés seront mis au point pour intégrer l'évaluation à toutes les activités de formation. M. Stitt relève que tant dans le rapport que dans la déclaration de l'ancien Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, il est fait mention de l'importance d'une bonne expression écrite dans la fonction publique internationale.

32. Les Douze partagent la préoccupation du Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion devant la complexité du système

(M. Stitt, Royaume-Uni)

d'administration du personnel de l'Organisation. Un système judicieux de notation des fonctionnaires est nécessaire pour évaluer le comportement professionnel du personnel et faire en sorte que les gestionnaires rendent compte de leur gestion. Le Secrétaire général, en tant que plus haut fonctionnaire de l'Organisation, est compétent en la matière, mais la confiance du personnel et des Etats Membres exige que les procédures adoptées soient crédibles. L'Organisation a tout à gagner en s'appuyant sur un noyau de fonctionnaires internationaux recrutés en début de carrière et ayant des perspectives satisfaisantes d'avancement. Il conviendrait d'éviter le recours excessif au recrutement extérieur pour les postes de rang élevé. Un programme de formation peut être utile de ce point de vue, mais il ne saurait suffire à résoudre le problème des perspectives de carrière limitées tant que la moyenne d'âge et la classe des nouvelles recrues demeure élevée.

33. Les Douze ont déjà fait part de leur préoccupation devant l'absence d'un système de mobilité conforme aux réalités, la mobilité, tant entre les fonctions qu'entre les villes sièges et les bureaux extérieurs, devant être l'un des critères qui régissent l'organisation des carrières et les promotions. Un tel système faciliterait aussi les redéploiements d'effectifs et augmenterait la souplesse et l'efficacité.

34. Les Douze partagent la préoccupation du Secrétaire général devant le nombre croissant des reclassements d'emplois. Un examen de la question, en consultation avec la Commission de la fonction publique internationale, s'impose peut-être. La proposition de regrouper dans le budget les postes des classes P-2 à P-4 ne semble pas se justifier du point de vue de l'application de la norme-cadre de la CFPI, et il n'est pas évident qu'elle facilitera la tâche des directeurs de programme ou de la Cinquième Commission pour l'examen du projet de budget-programme.

35. Le système d'administration de la justice au Secrétariat est complexe et coûteux et il y est fait de plus en plus appel. Les cadres doivent éviter de prendre des mesures susceptibles d'être invalidées et de donner lieu à des compensations monétaires, et le personnel doit être incité à ne pas introduire des recours infondés.

36. Une bonne politique de personnel suppose que le travail bien fait soit récompensé comme il se doit. Un plan judicieux d'organisation des carrières peut aussi fournir des incitations en garantissant que le mérite est récompensé par la promotion. Les Douze suivront avec une attention toute particulière le projet pilote destiné à préparer la définition d'un plan d'organisation des carrières.

37. Lors de la quarante-sixième session, la Communauté européenne a appelé l'attention sur la question de l'emploi des conjoints de fonctionnaires et souhaité qu'elle soit examinée à la session en cours. M. Stitt apprécierait que de renseignements sur la politique suivie en la matière soient fournis à la Commission.

38. M. O'BRIEN (Nouvelle-Zélande), parlant aussi au nom des délégations australienne et canadienne, se félicite de lire dans le rapport du Secrétaire général sur l'organisation des carrières (A/C.5/47/6) que l'efficacité de

(M. O'Brien, Nouvelle-Zélande)

l'Organisation est déterminée avant tout par les fonctionnaires qui y travaillent, et que la politique en matière de personnel doit donc aider ceux-ci à développer pleinement leurs possibilités. Le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande sont tout à fait pour la mise en place d'un plan d'organisation des carrières conciliant les besoins de l'Organisation et ceux des fonctionnaires. L'équilibre à trouver doit s'appliquer à tous les éléments d'un système intégré d'organisation des carrières recrutement, promotion, notation, rotation, détachement et formation si l'on veut que l'Organisation s'acquitte de ses missions et que les fonctionnaires soient productifs et satisfaits de leur carrière.

39. Les questions relatives à l'organisation des carrières ne peuvent pas être envisagées isolément les unes des autres et elles doivent être reliées à un plan stratégique pour l'ensemble de l'Organisation. Le groupe d'experts australiens et français qui vient d'établir un rapport sur l'organisation des carrières à l'ONU a constaté l'absence d'un tel plan. Ce rapport devrait être largement diffusé.

40. Le développement des concours est une bonne chose, tout comme le nouvel accent mis sur la planification de l'organisation des carrières, encore qu'il faudrait s'intéresser davantage au personnel de la catégorie des services généraux. Les nominations à tous les niveaux doivent être fonction du mérite, et les procédures de recrutement doivent être régulières, cohérentes et transparentes; les concours sont un bon moyen pour y parvenir.

41. M. O'Brien note qu'il est prévu de restreindre le plus possible le recrutement aux classes supérieures. Chaque fois qu'un poste est vacant, il faut déterminer s'il est nécessaire avant de le pourvoir. Il est certes louable aussi de vouloir améliorer les perspectives de carrière du personnel déjà en poste en ne nommant pas de nouvelles recrues à des postes auxquels il pourrait aspirer. Toutefois, en limitant le recrutement aux classes de début, il faut tenir compte du fait que toutes les organisations ont besoin d'un apport de sang neuf et qu'une limitation draconienne risque d'empêcher la réalisation des objectifs quantitatifs fixés pour la représentation des femmes aux postes de rang élevé.

42. Les promotions au sein de l'Organisation doivent, comme le recrutement, se fonder sur le mérite et être régulières, cohérentes et transparentes. Le groupe d'experts susmentionné a jugé que le système actuel de notation des fonctionnaires ne présente aucun intérêt et a proposé des améliorations intéressantes qui permettraient de faire en sorte que la notation s'insère dans l'organisation des carrières. Il faut bien entendu veiller à ce que tout nouveau système soit une amélioration par rapport au précédent.

43. Les délégations australienne, canadienne et néo-zélandaise félicitent le Secrétaire général des progrès accomplis dans le recentrage des activités de formation du personnel de l'ONU. Les priorités établies par le Secrétaire général sont pertinentes: capacité à diriger, compétences touchant le maintien, le rétablissement et l'instauration de la paix, capacités en matière de communication et compétences technologiques et professionnelles. Le savoir-faire en matière de planification et d'évaluation est également important. La formation doit être convenablement financée et les dépenses de formation

(M. O'Brien, Nouvelle-Zélande)

doivent être considérées non comme un coût mais comme un investissement dans la ressource la plus précieuse de l'Organisation, le personnel. La formation doit être reliée tout à la fois à l'activité de l'Organisation et aux nécessités de l'organisation des carrières du personnel, et il faut mettre en place les moyens d'en évaluer effectivement l'efficacité. M. O'Brien apprécierait à cet égard que des renseignements soient fournis sur les méthodes d'évaluation utilisées dans les domaines autres que les langues.

44. Les détachements, à destination ou en provenance de l'Organisation, peuvent tout à la fois apporter de nouvelles compétences et favoriser la carrière des fonctionnaires. L'ONU ne doit pas se priver de cette source d'enrichissement, ni maintenir l'illusion que les fonctionnaires détachés d'organismes extérieurs renoncent à tout lien avec leur employeur habituel, celui chez qui résident leurs perspectives de carrière à long terme. Le faire c'est imposer des conditions impossibles à remplir à de futurs employés éventuels dont les compétences seraient très précieuses pour l'Organisation, et aussi risquer de priver les fonctionnaires des Nations Unies d'une chance d'élargir le champ de leur expérience. Il y a besoin d'un système qui faciliterait les détachements tant à destination qu'en provenance de l'ONU, compte étant dûment tenu de l'Article 100 de la Charte.

45. La sécurité du personnel des Nations Unies est un sujet de grande préoccupation. Les Etats Membres partagent les inquiétudes du Secrétaire général à cet égard et sont à la recherche de solutions. Il faut revoir la répartition entre personnel civil et personnel militaire dans les missions à risques et accroître la formation destinée à préparer le personnel à opérer dans des environnements difficiles.

46. En ce qui concerne les responsabilités réciproques de l'Organisation et de son personnel, M. O'Brien se félicite des initiatives du Secrétaire général en vue de renforcer le code de conduite du personnel et de ses efforts visant à accélérer l'administration de la justice au Secrétariat. Des ressources suffisantes doivent être allouées aux divers organes habilités à entendre les doléances des fonctionnaires. Il y a lieu de regretter toutefois que le rapport pertinent du Secrétaire général (A/C.5/46/7) ne mentionne pas la question du harcèlement sexuel, phénomène particulièrement affligeant dont souffrent aussi bien des hommes que des femmes. M. O'Brien est néanmoins rassuré d'apprendre que de nouvelles procédures applicables à ce type d'affaires viennent de paraître. Les plaintes en la matière doivent faire l'objet d'enquêtes approfondies.

47. Il semble ressortir du rapport du groupe d'experts sur l'organisation des carrières que les pratiques de gestion de l'ONU sont en retard par rapport à celles de certaines fonctions publiques nationales. Comme le relèvent les auteurs dudit rapport, l'ONU est censée donner l'exemple en matière de réformes dans de nombreux domaines et elle doit en priorité remettre de l'ordre chez elle.

48. Mme Rotheiser (Autriche), Vice-Présidente, prend la présidence.

49. M. SUCHMAN (Tchécoslovaquie) juge impossible d'imaginer que l'ONU puisse devenir une organisation adaptable et toujours prête à intervenir si ses

(M. Suchman, Tchécoslovaquie)

fonctionnaires continuent de s'accrocher à des habitudes rigides héritées de leurs prédécesseurs. La délégation tchécoslovaque approuve totalement les projets de réforme de l'ensemble du système de gestion du personnel, en ce qui concerne plus particulièrement la formation du personnel et l'évaluation de son comportement professionnel. Cela étant, si des fonctionnaires ne peuvent pas, ou ne veulent pas, changer de comportement, des mesures draconiennes doivent être prises à leur encontre.

50. Abordant le rapport sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/C.5/47/14), M. Suchman exprime l'espoir que le débat sur cette question conduira à une amélioration des conditions de travail de ces fonctionnaires.

51. A propos du rapport du Secrétaire général sur les concours de recrutement à des postes de la classe P-3 (A/C.5/47/5), la délégation tchécoslovaque approuve résolument cette formule mais estime que les candidats qui réussissent devraient être nommés plus rapidement.

52. La Tchécoslovaquie n'est pas contre le fait que la plupart des fonctionnaires du Secrétariat fassent toute leur vie carrière à l'Organisation. Il faudrait néanmoins recourir davantage aux contrats à durée déterminée, qui sont un bon moyen de pourvoir des postes correspondant à des missions ou à des fonctions nouvelles ou ponctuelles et de recruter du personnel ayant statut de stagiaire. Etant donné que le détachement permet d'obtenir les mêmes résultats, la Tchécoslovaquie est favorable à cette pratique. Les secrétariats des organismes des Nations Unies doivent cependant respecter les règles qui régissent le détachement et ne pas prendre des décisions touchant des fonctionnaires détachés sans l'aval de leur Etat d'origine.

53. M. KARBUCZKI (Hongrie) relève peu de surprises dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat et réitère l'appui de sa délégation à la biennialisation de l'examen du point de l'ordre du jour consacré aux questions relatives au personnel.

54. La représentation de la Hongrie se situe certes au point médian de la fourchette souhaitable la concernant, mais le poste le plus élevé occupé par un Hongrois est de la classe P-4, alors que de nombreux candidats qualifiés ont été présentés à des postes de rang plus élevé. M. Karbuczki se réjouit de voir que la représentation des pays en développement dans leur ensemble s'est améliorée en ce qui concerne les postes soumis à la répartition géographique. Toutefois, s'agissant de la pratique qui consiste à regrouper les Etats Membres par région, il réitère que de l'avis de sa délégation, puisque le recrutement aux postes soumis à la répartition géographique se fonde sur les deux seuls critères des qualifications du candidat et de la représentation de son pays, il n'y a aucune raison d'établir des statistiques par groupe régional. En outre, si la Hongrie accepte que les fourchettes souhaitables concernant les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur soient déterminées essentiellement par le nombre d'Etats Membres et les contributions statutaires, elle est contre tout changement radical du rapport actuel entre ces deux facteurs. Enfin, vu le grand nombre d'Etats non

(M. Karbuczky, Hongrie)

représentés suite à l'augmentation récente du nombre des Etats Membres, il conviendrait de prendre des mesures propres à remédier à cette situation malgré le gel actuel du recrutement.

55. Pour ce qui est de la formation du personnel et de l'organisation des carrières, la question de savoir s'il faut former le personnel existant ou engager de nouveaux fonctionnaires déjà qualifiés doit être tranchée collectivement, compte tenu à la fois de la rentabilité des deux solutions et des responsabilités de l'Organisation à l'égard de son personnel. Il ne faut pas perdre de vue à cet égard que pour 75% du personnel, la durée de service moyenne est de 20 ans et que dans certains domaines, tels que le maintien de la paix et les droits de l'homme, l'ONU a des besoins de formation qui lui sont propres. En conséquence, la délégation hongroise approuve les domaines prioritaires désignés dans le rapport sur le programme de formation au Secrétariat (A/C.5/47/9), auxquels il conviendrait d'ajouter la formation à la surveillance du respect des droits de l'homme et à la supervision d'opérations électorales mentionnée par le Secrétaire général dans son "Agenda pour la paix" (A/47/277).

56. En ce qui concerne le système intégré d'organisation des carrières examiné dans le rapport correspondant du Secrétaire général (A/C.5/47/6), la planification des ressources humaines doit débiter dès que le Secrétariat aura retrouvé une certaine stabilité structurelle. Il faudra procéder à un inventaire des compétences disponibles afin de coordonner la mobilité et la formation du personnel dans le cadre du système intégré de gestion (SIG). La mobilité du personnel aura un rôle important à jouer, aussi faut-il espérer que le projet pilote prévu dans ce domaine s'avérera utile. Le recrutement, qui pose les problèmes de la compétitivité des traitements des Nations Unies et des perspectives d'avancement des fonctionnaires, aura aussi un rôle dans tout système intégré.

57. A propos des changements proposés sur le plan du classement des emplois, la délégation hongroise peut en principe accepter l'idée de regrouper dans le budget les postes des classes P-2 à P-4, mais elle souhaiterait savoir qui, dans ce cas, serait chargé de classer les emplois à l'intérieur de ce groupe et comment le Secrétariat pourra empêcher que le nouveau système se transforme en mécanisme de promotion comme l'ancien. Elle se demande aussi comment les postes de la classe D-1 et des classes supérieures sont classés, quels critères sont appliqués pour classer les postes qui font l'objet de nominations politiques, quelles seraient les différences qualitatives entre les postes occupés par des fonctionnaires de carrière et ceux faisant l'objet de nominations politiques et si de nouvelles opérations de classement des emplois sont prévues.

58. La notation des fonctionnaires et les promotions et autres formes de motivation revêtent une importance capitale pour s'assurer la fidélité et le dévouement du personnel. Le gel actuel du recrutement ne saurait perdurer sans porter atteinte au fonctionnement de l'Organisation. La levée du gel faciliterait la tenue de concours nationaux de recrutement à des postes de la classe P-3 et accélérerait forcément l'engagement des candidats qui réussissent. La délégation hongroise prend note avec satisfaction du rapport du Secrétaire général concernant ces concours (A/C.5/47/5).

(M. Karbuczky, Hongrie)

59. Pour conclure, M. Karbuczki exprime la gratitude de son Gouvernement pour la compréhension du Secrétariat et les conseils techniques qu'il a prodigués en vue de résoudre le problème posé par l'imposition des traitements de ressortissants hongrois recrutés localement par le bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à Budapest.

60. M. KHAN (Bangladesh) dit combien son pays apprécie l'oeuvre accomplie par les fonctionnaires des Nations Unies dans des situations difficiles et éprouvantes. Il loue les efforts faits par le Secrétaire général pour concilier le principe de l'efficacité, de la compétence et de l'intégrité et celui de la répartition géographique équitable, surtout si l'on considère la crise financière à laquelle l'Organisation doit continuer de faire face. Cela étant, les résultats indiqués dans le rapport sur la composition du Secrétariat (A/47/416) sont assez mitigés, puisque le nombre des Etats sous-représentés a diminué, passant de 24 à 21, mais que celui des Etats non représentés a augmenté, passant de 9 à 29, entre le 30 juin 1991 et le 30 juin 1992. Cette dernière augmentation est certes essentiellement imputable à l'admission de 19 nouveaux Etats Membres, mais le Secrétariat devrait faire des efforts sur ce plan.

61. L'on ne saurait trop insister sur l'importance du système des fourchettes souhaitables dans une organisation internationale comme l'ONU. Ce système repose sur trois facteurs, à savoir la qualité de membre, la population et la contribution. Le Bangladesh regrette que l'Assemblée générale, à sa quarante-cinquième session, n'ait pas pris dûment en considération la nécessité d'augmenter le coefficient du facteur "population", comme préconisé dans la résolution 42/220 III. M. Khan espère que ce coefficient sera relevé à son niveau de 1987, c'est à dire 7,25%.

62. L'augmentation de la représentation des femmes aux postes soumis à la répartition géographique, notamment l'amélioration importante enregistrée au niveau des postes de rang D-1, signale une évolution positive. La délégation bangladaise a pris note avec intérêt des conclusions du consultant qui a été chargé d'identifier les obstacles rencontrés par les femmes au Secrétariat, ainsi que des mesures prises pour lever ces obstacles par le biais d'un programme d'action, en ce qui concerne en particulier la coordination du recrutement, des affectations et des promotions et la responsabilisation des cadres. M. Khan estime néanmoins qu'il faudrait faire davantage attention à la représentation des femmes aux postes de haut rang et au recrutement de femmes originaires de pays en développement.

63. La délégation bangladaise attend avec intérêt la mise en place d'un système intégré d'organisation des carrières à partir du projet pilote prévu à cet effet. Il conviendrait toutefois de ne pas restreindre indûment le recrutement extérieur aux classes P-4 à D-2, car l'apport de talents nouveaux à tous les niveaux est crucial pour le dynamisme de l'Organisation. Elle se félicite des efforts faits pour améliorer la notation et la formation des fonctionnaires, ce qui aidera à préparer l'Organisation à relever les nouveaux défis et à répondre aux attentes des Etats Membres.

64. Enfin, M. Khan trouve matière à s'inquiéter dans les observations de l'ancien Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines selon

(M. Khan, Bangladesh)

lesquelles l'ONU n'est peut-être plus en mesure de garantir à ses fonctionnaires les normes minimales de sûreté et de sécurité. Il espère que tous les Etats Membres auront à coeur de veiller à la sécurité du personnel des Nations Unies afin qu'il puisse accomplir sa mission. L'on pourrait également faire davantage pour les familles des fonctionnaires qui ont été enlevés, arrêtés, blessés ou tués.

65. M. HOHENFELLNER (Autriche) dit que l'augmentation du volume de travail du personnel de l'Organisation impose d'améliorer la motivation et le moral des fonctionnaires en leur offrant des conditions de travail adéquates. Un bon système d'organisation des carrières est un élément crucial et le Secrétaire général doit être félicité des efforts qu'il fait pour moderniser et améliorer ce système. Pour la délégation autrichienne, le plan d'organisation des carrières doit comporter un système efficace de promotion à tous les niveaux, des mesures d'incitation à la mobilité et différentes possibilités de formation tout au long de la carrière des fonctionnaires. La mise en place d'un tel système suppose bien entendu un financement suffisant.

66. S'agissant de la représentation globale des femmes aux postes soumis à la répartition géographique, la délégation autrichienne relève avec plaisir qu'elle est passée à 30,6%, encore que la situation demeure peu satisfaisante au niveau de la classe D-1 et des classes supérieures, où le taux n'est que de 10,39%. Il faudrait promouvoir davantage de femmes au delà de la classe P-4. M. Hohenfellner se dit convaincu qu'il y a abondance d'excellentes candidates susceptibles d'être recrutées, puisque leurs résultats aux concours sont aussi bons que ceux des hommes, aussi le Secrétaire général doit-il être encouragé à poursuivre ses efforts dans ce domaine. En matière d'amélioration de la représentation des femmes au Secrétariat, la responsabilité incombe aussi aux Etats Membres. L'Autriche fait de son mieux pour présenter des candidates et elle engage les autres Etats Membres à en faire de même.

67. En ce qui concerne le rapport sur les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/C.5/47/14), il faut impérativement assurer la sécurité et la sûreté de ces fonctionnaires afin qu'ils puissent exercer normalement leurs fonctions. En tant que pays hôte, l'Autriche respecte tous ces privilèges et immunités.

68. M. AYEWAH (Nigéria) dit que les opérations de maintien de la paix prennent de l'ampleur et changent de nature face aux nouveaux défis que l'ONU doit relever et aux responsabilités accrues qui lui incombent depuis la fin de la guerre froide. L'Organisation a donc besoin de plus de ressources pour mener à bien ces opérations, auxquelles de plus en plus de fonctionnaires seront appelés à participer, dans des conditions difficiles. La délégation nigériane est en accord avec la déclaration de l'ancien Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines selon laquelle les Etats Membres doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour protéger les fonctionnaires des Nations Unies et leur famille et continuer de s'efforcer d'obtenir la libération des fonctionnaires détenus ou emprisonnés en violation de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies. M. Ayewah regrette profondément que plusieurs fonctionnaires des Nations Unies aient perdu la vie ces derniers mois.

(M. Ayewah, Nigéria)

69. La délégation nigériane se félicite de la diminution du nombre des Etats Membres sous-représentés, qui est passé de 24 en juin 1991 à 21 en juin 1992, mais elle juge préoccupante l'augmentation du nombre des Etats non représentés (de 9 à 29) au cours de la même période, phénomène qui a été imputé au gel du recrutement et à l'admission de 13 nouveaux Etats Membres. Cette anomalie peut et doit être corrigée pour améliorer la répartition géographique des postes.

70. M. Ayewah se félicite des efforts faits pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat, qui ont permis en particulier d'atteindre l'objectif de 30% pour la représentation globale des femmes. S'agissant des postes soumis à la répartition géographique, la proportion de femmes est de 30,6%, soit plus que l'objectif de 30% fixé par l'Assemblée générale pour 1990 mais moins que celui fixé pour 1995, à savoir 35%. M. Ayewah espère que le Secrétariat fera tout son possible pour atteindre cet objectif et note avec satisfaction qu'un nombre non négligeable de femmes occupent de postes de haut rang. Il regrette toutefois que sur les 50 nominations effectuées entre juillet 1991 et juin 1992, 12 seulement concernaient des femmes originaires de pays en développement. Le Secrétariat devrait remédier à cette situation en recrutant des femmes qualifiées originaires de ces pays, en Afrique notamment.

71. A la quarante-sixième session, la délégation nigériane a proposé de relever de 5% à 7,2% le coefficient relatif au facteur "population". Il importe de s'accorder une fois pour toutes sur des fourchettes équitables à la session en cours.

72. Enfin, la délégation nigériane déplore qu'un concours de recrutement aux postes de classe P-2 a été organisé dans un seul pays d'Afrique et qu'aucun n'ait été organisé pour la classe P-3. Il faudrait s'efforcer d'organiser plus de concours en Afrique pour recruter davantage de fonctionnaires originaires de ce continent.

73. M. ETEFFA (Ethiopie), évoquant le rapport du Secrétaire général sur les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies (A/C.5/47/14), dont certains passages mentionnent la sûreté et le sécurité des fonctionnaires de l'ONU et d'autres organisations internationales dans différents pays, y compris l'Ethiopie, dit que son pays, qui accueille d'importantes organisations internationales et régionales, s'est toujours efforcé d'assurer la sûreté et la sécurité du personnel de ces organisations, si bien qu'aucun problème majeur ne s'est posé au cours des trois décennies écoulées. Il y a bien eu quelques problèmes de sécurité suite à la chute du pouvoir précédent, en raison de la démobilisation d'anciens contingents de l'armée et de la police, mais la situation est redevenue tout à fait normale depuis que le Gouvernement de transition a créé une nouvelle force de police et mis en place des comités pour la paix et la stabilité.

74. En ce qui concerne l'assassinat, mentionné au paragraphe 7 du rapport, de M. Lourenco Mutaca, fonctionnaire du HCR originaire du Mozambique, M. Eteffa explique que quatre suspects ont été appréhendés et que le Gouvernement fait tout ce qui est en son pouvoir pour traduire les coupables en justice. Il tient aussi à présenter ses excuses les plus sincères pour l'incident au cours duquel un fonctionnaire a essuyé des tirs d'armes à feu puis a été détenu parce qu'il ne s'était pas arrêté après une violation involontaire du code de

(M. Eteffa, Ethiopie)

la route. M. Eteffa insiste sur le fait que ces incidents, et d'autres analogues, se sont produits immédiatement après le changement de gouvernement. Le Gouvernement de transition est désormais maître de la situation, tant dans la capitale que dans les zones rurales et il fait le maximum pour que les organisations internationales et régionales siégeant à Addis Abeba travaillent dans des conditions favorables. Un accord a effectivement été conclu entre le Gouvernement de transition et des responsables de la Commission économique pour l'Afrique afin que les deux parties coopèrent très étroitement sur toutes les questions d'intérêt mutuel, notamment celle de la sécurité du personnel des Nations Unies.

75. M. MAOTARI (Yémen) dit sa conviction que la nomination d'un nouveau chef du Bureau de la gestion des ressources humaines s'avérera bien plus utile, pour ce qui est d'améliorer le comportement professionnel des fonctionnaires et, indirectement, d'atténuer la crise financière, que le recours aux services d'un consultant extérieur. Elle devrait aussi contribuer à résoudre le problème des Etats sous-représentés, dont le Yémen, dont les efforts répétés pour faire pourvoir par leurs ressortissants des postes vacants dans le système des Nations Unies ont été systématiquement mis en échec sans aucune justification. Ces pays s'efforcent d'assurer le respect intégral du principe de la répartition géographique équitable pour tous les postes, et ils comptent que ce principe sera appliqué convenablement, conformément aux dispositions de la résolution 45/239 de l'Assemblée générale. Dans l'intervalle, la délégation yéménite tient à connaître la justification juridique des nominations directes par le Secrétaire général pour une période d'un an au moins à des postes relevant de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures (par. 10 du document A/47/416).

76. Tout en convenant avec le Secrétaire général que les concours facilitent le recrutement de personnes qualifiées, la délégation yéménite exprime l'espoir que cette formule n'entravera pas le recrutement de ressortissants de pays sous-représentés. Elle s'inquiète du retard mis à communiquer à ces Etats les formulaires de candidature aux postes vacants et espère qu'à l'avenir ils seront communiqués plus rapidement. Il est tout aussi essentiel de veiller à la parité des six langues officielles, y compris dans les épreuves écrites et orales et la désignation des fonctionnaires chargés de surveiller le déroulement des concours. La délégation yéménite applaudit aux projets formés par le Secrétaire général de développer les compétences linguistiques et les capacités en matière de communication des fonctionnaires, mais elle demande que l'élément communication qui doit être créé, et qui inclura la rédaction, les contacts et les négociations, les exposés oraux et les rapports avec les médias, soit assuré dans les six langues officielles sans distinction.

77. M. TAMMAR (Arabie Saoudite) dit que les nouvelles missions confiées au système des Nations Unies depuis cinq ans, dans les domaines du maintien et de l'instauration de la paix notamment, imposent d'élargir les responsabilités dans une situation où les ressources sont limitées, d'entreprendre un vaste processus de restructuration et d'accroître l'efficacité de l'Organisation tout en conférant aux fonctionnaires un rôle plus actif dans la planification et l'organisation de leur carrière par le biais d'un système intégré de gestion des ressources humaines.

(M. Tammar, Arabie saoudite)

78. L'attribution de nouvelles missions à l'Organisation devient plus compliquée lorsque certains fonctionnaires doivent travailler dans des conditions d'extrême insécurité. La délégation saoudienne, profondément préoccupée par les cas d'assassinat, de détention et d'enlèvement de fonctionnaires mentionnés dans le document A/C.5/47/14, réaffirme le respect de son pays pour les privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés, et elle engage instamment le Comité administratif de coordination à prendre d'urgence des mesures en vue d'assurer la sécurité de tous les fonctionnaires.

79. Prenant note du résumé des principales conclusions de l'examen demandé par l'Assemblée générale au paragraphe 26 de sa résolution 46/190 (A/47/336), la délégation saoudienne exprime l'espoir qu'il sera tenu compte des recommandations suivantes. Les besoins précis des réunions en interprétation et en documentation doivent être soigneusement déterminés à l'avance. Le Groupe des services des réunions doit être promptement averti de toute modification des besoins, et il faut recourir aux moyens électroniques pour planifier les services des interprètes et autres fonctionnaires affectés aux réunions. Il faudrait développer les échanges de personnel linguistique. Les réunions devraient être mieux étalées sur l'année et entre les différents bureaux des Nations Unies. Il conviendrait de tirer davantage parti des technologies du traitement de textes et de la publication assistée par ordinateur, sans surcroît de coût. Les traducteurs du Siège doivent être équipés d'ordinateurs facilitant la vérification terminologique. Il faudrait également procéder à une analyse coûts-avantages de la vidéoconférence par rapport à l'envoi d'interprètes pour desservir des réunions tenues à l'extérieur. Enfin, dans le cadre de l'examen plus vaste de la structure du Secrétariat, la délégation saoudienne espère qu'il sera procédé à une étude de la situation de la traduction en langue arabe, y compris un bilan des résultats et de la productivité dans ce secteur depuis 1975 et une analyse des problèmes qui s'opposent à une amélioration de la qualité de la traduction et de l'interprétation en langue arabe.

80. Etant donné la nécessité d'améliorer constamment les compétences et les qualifications du personnel de l'Organisation, il y a lieu de regretter le niveau extrêmement bas des dépenses consacrées à la formation du personnel par rapport à d'autres organisations du système des Nations Unies. La délégation saoudienne recommande d'augmenter les dépenses de formation et estime que les efforts du Bureau de la gestion des ressources humaines en vue de mettre en place des programmes à long terme doivent être soutenus, compte étant dûment tenu de la formation linguistique. L'usage de l'arabe, en tant qu'une des six langues officielles de l'ONU, est particulièrement important à cet égard. La délégation saoudienne estime aussi le moment venu d'ouvrir des voies de communication entre l'Administration et le personnel afin de rétablir la confiance et la transparence en ce qui concerne les perspectives de carrière dans le cadre de la restructuration à long terme.

81. Etant donné la considération dominante dans l'emploi des fonctionnaires énoncée dans l'Article 101 de la Charte, il y a lieu de regretter que tant d'Etats Membres demeurent non représentés ou sous-représentés. La délégation saoudienne engage à étendre à tous les postes soumis à la répartition

(M. Tammam, Arabie saoudite)

géographique les dispositions du paragraphe 6 de la résolution 46/239 A de l'Assemblée générale. A propos des compléments de traitement, M. Tammam se félicite de la déclaration du Secrétaire général selon laquelle cette pratique est totalement inacceptable. Pour conclure, la délégation saoudienne estime que la restructuration doit se poursuivre afin que l'Organisation puisse faire le meilleur usage possible de ses ressources là où elle en a le plus besoin.

82. M. Dinu (Roumanie) reprend la présidence.

POINT 103 DE L'ORDRE DU JOUR: EXAMEN DE L'EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite) (A/46/327 et Corr.1 et Add.1; A/C.5/47/16; A/C.5/46/CRP.1)

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR: BUDGET-PROGRAMME DE L'EXERCICE BIENNAL 1992-1993 (suite) (A/47/7/Add.1, A/C.5/47/2 et Corr.1, A/C.5/47/7)

POINT 105 DE L'ORDRE DU JOUR: PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite) (A/47/3, A/47/6, A/47/16 Partie I et Partie II et Add.1, A/47/32, A/47/116, A/47/159 et Add.1, A/47/407 E/1992/11 et Add.1, A/47/408 E/1991/143)

83. M. ZAHID (Maroc) dit que l'efficacité du fonctionnement administratif de l'Organisation des Nations Unies est lié aux prévisions budgétaires révisées. En effet, aux termes de sa résolution 46/232, l'Assemblée générale a demandé au Secrétaire général de lui présenter dès que possible les incidences financières et programmatiques de la restructuration du Secrétariat, mais le rapport du Secrétaire général (A/C.5/47/2) ne porte que sur les aspects financiers de ladite restructuration. La délégation marocaine partage donc les préoccupations exprimées par le Comité du programme et de la coordination (CPC) et le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) au sujet de l'absence d'informations sur le volet relatif aux incidences sur les programmes.

84. M. Zahid note que le Secrétaire général assure dans son rapport que le programme d'activités adopté par l'Assemblée générale dans le budget-programme de l'exercice biennal 1992-1993 n'a pas été directement touché par cette restructuration, et il appuie l'objectif de cette dernière, à savoir la rationalisation des activités de l'Organisation et leur regroupement en catégories fonctionnelles bien définies, le but étant de réaliser efficacement les objectifs de la Charte des Nations Unies et les activités prescrites par les organes délibérants.

85. La première phase de la restructuration s'est traduite par le regroupement d'un certain nombre de départements, la suppression de 18 postes de haut niveau, la création de cinq postes de haut niveau et une économie de l'ordre de 4,4 millions de dollars. la délégation marocaine espère que ces conséquences ne nuiront ni à la répartition géographique équitable des postes de haut niveau ni à l'exécution des activités prescrites.

86. En ce qui concerne le traitement des postes vacants, le Secrétaire général a souligné que les mécanismes actuels ne permettent pas de répondre rapidement à l'évolution des besoins et qu'une plus grande souplesse s'impose dans la gestion des ressources en personnel. Pour ce faire, le Secrétaire

(M. Zahid, Maroc)

général a proposé la mise en place d'une procédure interne d'examen du bien fondé et de l'utilisation rationnelle des postes qui deviennent vacants au cours de l'exercice biennal. La délégation marocaine est d'avis qu'il faut laisser au Secrétaire général la marge de manoeuvre nécessaire, dans le respect des règles qui régissent le transfert des ressources entre chapitres du budget.

87. L'Organisation doit certes s'adapter aux nouveaux défis d'un monde en pleine mutation, mais cette adaptation ne doit pas se faire au dépens de la mise en oeuvre des mandats qui lui sont confiés, surtout dans les domaines prioritaires déjà approuvés par l'Assemblée générale dans le plan à moyen terme et le budget-programme de l'exercice biennal 1992-1993.

88. De nombreuses révisions au plan à moyen terme ont été proposées afin d'inscrire les nouveaux mandats découlant de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, de la huitième session de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement et de la première phase du processus de restructuration. Au paragraphe 16 de son rapport (A/47/16, Partie II), le CPC a recommandé d'approuver ces révisions, étant entendu que de nouvelles modifications seraient apportées aux programmes correspondants pour tenir compte des nouvelles décisions que l'Assemblée générale prendrait à propos de ces mandats. La délégation marocaine approuve cette recommandation du CPC et n'épargnera aucun effort pour qu'il y ait accord sur les révisions que le CPC a renvoyées à l'Assemblée générale pour examen. La délégation marocaine souscrit également aux conclusions auxquelles le CPC est parvenu aux paragraphes 20, 21 et 22 de son rapport à propos de la nécessité de maintenir le plan à moyen terme à la place de choix qu'il occupe actuellement en recherchant les moyens d'améliorer les modalités de son examen, notamment en élaborant un prototype de nouvelle présentation possible du plan. M. Zahid espère que le séminaire proposé par le CPC sur ce sujet aidera le Secrétariat à établir le prototype demandé.

89. Mme ROTHEISER (Autriche) se félicite que le Secrétaire général ait pris l'initiative de réformer et restructurer l'ONU afin d'accroître l'efficacité et la coordination en rationalisant le Secrétariat et en éliminant les doublages d'activités. Reconnaisant les prérogatives du Secrétaire général en tant que plus haut fonctionnaire de l'Organisation, conformément à l'Article 97 de la Charte, la délégation autrichienne partage néanmoins les inquiétudes du Comité consultatif quant aux difficultés pratiques que pourrait créer un décalage entre la structure du budget et celle de l'Organisation.

90. Mme Rotheiser se félicite de la réduction du nombre des postes de haut niveau qui permettra de distinguer clairement les différentes attributions et de l'économie budgétaire de 4,4 millions de dollars qui en résulte, mais elle estime que la restructuration doit être non une fin en soi mais le moyen de rendre l'Organisation plus à même d'accomplir les missions que lui confient les Etats Membres. Pour évaluer tous les effets de la restructuration, il faut disposer d'informations détaillées sur l'exécution des programmes, que la délégation autrichienne espère recevoir avant de prendre une décision définitive sur les prévisions budgétaires révisées. De vastes consultations entre le Secrétariat et les Etats Membres s'imposent aussi à propos du processus de réforme recommandé par le CPC.

(Mme Rotheiser, Autriche)

91. En ce qui concerne le traitement des postes vacants, Mme Rotheiser regrette l'absence d'un tableau général clair indiquant chapitre par chapitre quels postes sont vacants ou pourvus temporairement, et elle soutient la demande de renseignements supplémentaires à ce sujet formulée par le CCQAB.
92. La délégation autrichienne se félicite de l'intention qu'a le Secrétaire général de recourir davantage à l'article 4.5 du règlement financier et à la règle de gestion financière 104.4 pour se donner plus de latitude dans la gestion des postes vacants, mais elle souhaiterait un complément d'information sur le but et la portée de cette proposition, ainsi que sur les critères qu'il est prévu d'appliquer en la matière. Si elle n'est pas assortie d'un contrôle, une plus grande marge de manoeuvre risque de mettre en péril les priorités établies par l'Assemblée générale, d'autant que, et c'est là une question de principe, il faut respecter la procédure actuelle qui impose d'obtenir l'assentiment de l'Assemblée générale pour tout transfert de postes ou de ressources.
93. Un complément d'information s'impose aussi en ce qui concerne la manière dont l'exécution des programmes pâtirait éventuellement du gel du recrutement. Il y a lieu de revoir la priorité accordée à l'envoi de fonctionnaires en mission de maintien de la paix si cette politique signifie que des programmes prioritaires ne sont pas exécutés convenablement.
94. La délégation autrichienne est aussi d'avis que le plan à moyen terme doit être amélioré pour devenir, comme prévu à l'origine, le document directif de l'Organisation dans le domaine de la planification, objectif que le séminaire technique proposé par le CPC pourrait aider à atteindre. Elle se félicite également des propositions du Secrétaire général relatives à un nouveau mode de présentation du budget.
95. M. WIBISONO (Indonésie) approuve l'initiative prise par le Secrétaire général de réorganiser le Secrétariat afin d'en accroître l'efficacité. Il se félicite de l'économie de 4,4 millions de dollars réalisée du fait de la réduction du nombre des postes de haut niveau, mais espère que ces économies ne constituent pas le but premier du processus de restructuration, qui doit servir d'abord à accroître la capacité décisionnelle du Secrétariat, à rationaliser sa structure et à faciliter l'exécution cohérente de tous les mandats confiés à l'Organisation. Il est impératif de veiller à ce que la restructuration mise en oeuvre n'ait pas d'incidences négatives sur les différents programmes. M. Wibisono relève l'absence dans le rapport du Secrétaire général de données sur les aspects de la restructuration qui ont trait aux programmes et approuve la recommandation du CPC tendant à ce que le Secrétaire général fournisse les renseignements voulus sur les différents aspects qualitatifs du processus de restructuration.
96. En ce qui concerne le prototype de nouveau mode de présentation du budget proposé par le Secrétaire général (A/C.5/47/3), la délégation indonésienne approuve la recommandation correspondante du CPC, espère que le nouveau budget sera simple et lisible et estime que la qualité et la précision des textes explicatifs pourrait être meilleure.

(M. Wibisono, Indonésie)

97. M. Wibisono apprécie les efforts faits par le Secrétariat dans le sens d'une présentation uniforme des ressources budgétaires et extrabudgétaires et estime qu'il faut préserver l'intégrité du processus d'établissement du budget. Il estime comme le CPC que l'Assemblée générale devrait accorder toute l'attention voulue aux rapports entre les mandats, les programmes, les chapitres du budget et la structure du Secrétariat.

98. Pour ce qui est du projet de plan général de budget-programme pour l'exercice biennal 1994-1995 et des priorités supplémentaires proposées par le Secrétaire général dans son rapport (A/47/358), la délégation indonésienne estime que ces priorités n'ont pas besoin d'être redéfinies, en ce sens qu'elles ont été clairement énoncées dans la résolution 45/253 et comprennent le maintien de la paix et de la sécurité internationales, le développement économique des pays en développement, le redressement économique et le développement de l'Afrique, l'environnement et le contrôle international des drogues. M. Wibisono partage le point de vue du CPC à ce sujet.

99. Abordant les révisions proposées au plan à moyen terme, et plus précisément les programmes relatifs au commerce et au développement, le représentant de l'Indonésie se dit en accord avec les propositions concernant les priorités des sous-programmes approuvés par le Conseil du commerce et du développement de la CNUCED et espère que les recommandations adoptées lors de la huitième session de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, à Cartagena, seront intégralement respectées dans toute décision qui serait prise à cet égard.

100. En ce qui concerne le programme 1 (Bons offices et rétablissement de la paix, maintien de la paix, recherche et collecte d'informations), la délégation indonésienne se félicite du rapport du Secrétaire général intitulé "Agenda pour la paix", où elle voit une contribution bienvenue au renforcement du rôle de l'Organisation dans le maintien de la paix et la sécurité internationales. La question étant actuellement débattue dans les organes intergouvernementaux compétents, M. Wibisono approuve la recommandation du CPC tendant à ce que les révisions proposées soient examinées par l'Assemblée générale à la lumière des résultats de ces discussions.

La séance est levée à 13h10.