

NATIONS UNIES

Assemblée générale



QUARANTE-NEUVIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
23e séance
tenue le
mercredi 23 novembre 1994
à 10 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 23e SÉANCE

Président : M. TEIRLINCK (Belgique)

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

SOMMAIRE

- POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)
- POINT 114 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite)
- POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite)

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-0794, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GÉNÉRALE
A/C.5/49/SR.23
29 novembre 1994

ORIGINAL : FRANÇAIS

94-82474 (F)

9482474

/...

La séance est ouverte à 10 h 20.

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)
(A/C.5/49/5; A/49/527; A/C.5/49/6 et Corr.1 et Add.1, A/C.5/48/37 et Add.1,
A/C.5/49/14, A/C.5/49/13, A/C.5/49/32; A/49/406, A/49/445; A/C.5/48/45, A/49/176
et Add.1, A/49/587 et A/49/219 et Add.1)

1. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) indique selon quelles modalités le Comité consultatif souhaite procéder à l'examen des prévisions révisées contenues dans le document A/C.5/49/5, qui définit une nouvelle stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation. Il rappelle que des ressources additionnelles sont demandées pour doter le Bureau de la gestion des ressources humaines d'une véritable capacité de planification et améliorer tous les aspects de la politique de gestion des ressources humaines (par. 125 à 127) et pour mettre en place le système de notation des fonctionnaires (par. 128 et 129). Le montant net à inscrire au chapitre 25C serait de 879 900 dollars (par. 133).

2. Le Comité consultatif propose que la Commission examine d'abord les questions de fond soulevées par la stratégie proposée, puis que le Secrétaire général chiffre les incidences financières des décisions que la Commission souhaiterait recommander à l'Assemblée générale de prendre. Le Comité consultatif examinerait alors les montants proposés pour donner son avis à la Commission, conformément aux dispositions régissant l'utilisation du fonds de réserve (résolution 42/211 de l'Assemblée générale). C'est pourquoi il ne s'est pas encore prononcé sur ce que propose le Secrétaire général dans la partie III de son rapport.

3. M. DIMOV (Bulgarie) considère que la stratégie de gestion des ressources humaines est un élément important des réformes en cours. Il serait d'ailleurs bon que la planification de ces ressources soit plus étroitement liée au plan à moyen terme, au budget-programme et aux mandats définis par les organes délibérants. D'autre part, la décentralisation de certains aspects de la gestion des ressources humaines et la délégation d'une autorité accrue aux directeurs de programmes vont dans le sens des mesures visant à renforcer le système d'obligation redditionnelle. Enfin, l'instauration d'un style de gestion qui privilégie la transparence et les bonnes relations entre le personnel et l'Administration devrait être un atout décisif. La Bulgarie espère que la nouvelle politique remportera l'adhésion de tous les fonctionnaires et bénéficiera de l'appui de tous les États Membres.

4. Les statistiques relatives aux postes soumis à la répartition géographique, qui figurent dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/49/527), sont moins mauvaises qu'en 1992 : le nombre d'États sous-représentés ou surreprésentés a diminué, tandis que celui des États se situant dans la fourchette souhaitable a augmenté. Mais les progrès réalisés sont insuffisants. Comme d'autres l'ont déjà fait remarquer, il n'est pas de pays où le Secrétariat ne puisse pas recruter de fonctionnaires qualifiés, le principe de la diversification devant s'étendre à tous les postes et pas uniquement à ceux qui sont soumis à la répartition géographique.

5. Le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/49/587) fait état de progrès minimes. Il faudrait s'efforcer plus énergiquement et plus résolument de s'acheminer vers les objectifs fixés quant à la proportion de femmes aux différents niveaux de la hiérarchie du Secrétariat. Le programme en 10 points du Corps commun d'inspection et les mesures définies dans le rapport du Secrétaire général devraient être fort utiles à cet égard.

6. La Bulgarie se félicite de l'adoption par la Sixième Commission du projet de Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé, qui devrait aider à réduire les risques courus par les nombreux fonctionnaires qui participent à des missions dangereuses.

7. M. BIRENBAUM (États-Unis) se félicite vivement de la série de réformes en profondeur de la gestion de l'Organisation proposée par le Secrétaire général, et il trouve très prometteuses celles qui concernent la gestion des ressources humaines. La nouvelle direction du Département de l'administration et de la gestion a eu raison d'adopter une démarche globale et intégrée pour élaborer la stratégie générale présentée dans le document A/C.5/49/5. Elle ne s'est pas contentée d'y fixer des objectifs et de proposer des mesures concrètes : elle a même indiqué, pour chaque élément, quels sont les indicateurs de résultats qui permettront de mesurer les progrès accomplis.

8. Cette stratégie est adaptée à la nouvelle culture dont doit s'imprégner l'Organisation. Le premier souci du fonctionnaire ne doit plus être de respecter le règlement, et celui-ci ne doit pas être un carcan. Il faut recruter les meilleurs éléments, leur donner les moyens d'agir, les tenir responsables de leurs résultats, les stimuler et les récompenser ou les sanctionner selon des critères clairement définis. Il s'agit là d'un programme ambitieux, mais dont la réussite conditionnera l'efficacité même de l'Organisation dans les prochaines décennies.

9. Un des éléments clefs de la nouvelle stratégie est la capacité de planification dont il faut doter le Bureau de la gestion des ressources humaines afin qu'il puisse adapter son action à l'évolution prévue des ressources et des besoins plutôt que d'y réagir au jour le jour. Par-delà, il s'agit de modifier de fond en comble le rapport entre le fonctionnaire et l'Organisation. Les efforts porteront notamment sur le recrutement et l'équilibre entre les fonctionnaires des deux sexes, la formation, l'obligation redditionnelle, le nouveau système d'appréciation du comportement professionnel, et l'organisation des carrières. L'instauration d'un nouveau style de gestion dépendra pour beaucoup de la mise en oeuvre du nouveau système de notation : il faut faire comprendre que l'évaluation des résultats est le pendant indispensable de l'octroi de responsabilités et qu'elle sert à récompenser les fonctionnaires autant qu'à les sanctionner, et ce à tous les échelons de la hiérarchie sans exception.

10. L'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat est un volet essentiel des réformes envisagées. À cet égard, il est pénible de constater qu'aucun des objectifs fixés pour le cinquantenaire de l'Organisation ne sera atteint. À la fin de 1993, les pourcentages prévus pour la participation des femmes n'étaient atteints que jusqu'à la classe P-3. Les recommandations du

Corps commun d'inspection pourront aider à accélérer le processus, mais rien ne remplacera la détermination dont doivent faire preuve en la matière les hauts responsables de l'Organisation et les États Membres. Il reste également beaucoup à faire pour mettre un terme à tout harcèlement sexuel. La seule solution consiste à ce que les hauts responsables aient recours aux moyens les plus énergiques : séminaires de sensibilisation, stricte application des mesures disciplinaires, etc. On peut également espérer beaucoup de la mise en place du réseau de responsables des questions relatives aux femmes, dont les initiatives dans ce domaine seront bienvenues. Il ne faudrait pas que l'on puisse accuser l'ONU, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, de ne pas appliquer ce qu'elle prêche.

11. La formation étant un des moyens essentiels de transformer la culture de l'Organisation, c'est à grand regret que l'on découvre, à la lecture du rapport du Secrétaire général sur la formation du personnel (A/49/406), la faiblesse du montant consacré aux domaines autres que l'informatique et l'apprentissage des langues : 5 millions de dollars en deux ans, soit 75 dollars par fonctionnaire et par an. Il faut investir davantage dans la formation, au besoin grâce à des transferts de ressources. Il faut également, à l'occasion de l'évaluation des cours de langues annoncée pour 1995, déterminer les moyens de s'assurer que les programmes en question sont directement utiles à l'Organisation.

12. La délégation américaine tient à rappeler plusieurs des propositions qu'elle a formulées précédemment et qui pourraient certainement contribuer à un nouveau style de gestion. Les fonctionnaires de rang supérieur et les fonctionnaires intervenant dans les achats ou la passation de marchés devraient être tenus de présenter des états indiquant toutes les données financières pertinentes afin d'éviter les conflits d'intérêts ou les irrégularités. Le Secrétaire général devrait imposer cette règle, comme il en a déjà le droit. De même, lorsqu'il révisera le Code de conduite, il devrait veiller à ce que celui-ci s'applique à tout fonctionnaire percevant une rémunération quelconque de l'Organisation. Le Secrétaire général devrait également formuler des propositions précises visant à faciliter le renouvellement systématique de l'encadrement afin que l'Organisation ne s'encombre pas, aux échelons supérieurs, d'éléments improductifs.

13. La question du crédit additionnel d'environ 900 000 dollars destiné à financer la mise en oeuvre de la stratégie pour la gestion des ressources humaines doit être examinée sans parti pris, mais sans omettre non plus de chercher dans quelle mesure ces dépenses pourraient être financées dans les limites des crédits déjà ouverts.

14. Le système interne d'administration de la justice a besoin d'être réformé dans le sens de la rapidité et de la transparence. Dans son rapport sur la question (A/C.5/49/13), le Secrétaire général propose des mesures que l'on peut qualifier d'importantes et constructives, et qui rencontrent en outre l'assentiment du personnel : remplacement des organes actuels par des groupes de médiateurs professionnels et un comité d'arbitrage et création d'un comité de discipline. Leur mise en oeuvre sera inévitablement très délicate. La délégation américaine attend avec intérêt de connaître les changements qu'elles

supposent sur les plans institutionnel, juridique et réglementaire et qui doivent faire l'objet d'un rapport que le Secrétaire général soumettra à la Commission lors de la reprise de la session en cours.

15. La délégation américaine attend également avec intérêt les recommandations de la CFPI quant à la modification du Statut et du Règlement du personnel, particulièrement en ce qui concerne les types de nomination régis par la série 300.

16. Les États-Unis estiment qu'il n'y a pas lieu de modifier le système de fourchettes souhaitables qui est appliqué pour la représentation des États Membres (A/49/527, par. 13). Il est trop tôt pour évaluer la formule actuelle, qui n'est en vigueur que depuis le 1er janvier 1988 – surtout compte tenu du gel du recrutement qui n'a été levé que récemment.

17. S'agissant du respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'ONU et des institutions spécialisées et organismes apparentés, les États-Unis déplorent, comme les autres États Membres, les dangers de plus en plus graves auxquels sont exposés ces fonctionnaires, dont 18 ont été tués dans des circonstances tragiques au cours de la période sur laquelle porte le rapport (A/C.5/49/6). Ils demandent instamment au Secrétaire général de redoubler d'efforts en vue de mettre en place un système coordonné à l'échelle de l'ensemble des organismes, qui garantisse la sécurité de tout le personnel sur le terrain – particulièrement en ce qui concerne les fonctionnaires recrutés localement, qui sont plus que jamais pris pour cible. La réunion interorganisations qui a eu lieu était un premier pas, mais il faut absolument prendre des mesures concrètes. D'autre part, les États-Unis souscrivent au projet de Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé, et ils comptent sur les États Membres pour prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer son application.

18. Quant aux déplacements des fonctionnaires de l'ONU aux États-Unis (par. 11 à 13 du rapport), il importe de souligner que les dispositions régissant les déplacements privés sont sans incidence sur les voyages autorisés et sur le travail des intéressés. À cet égard, les États-Unis continuent et continueront de respecter leurs engagements en tant que pays hôte, et il n'y a aucune opposition entre ces obligations et le droit d'assurer la sécurité de leur territoire. Cette question doit également être abordée par la Sixième Commission, qui devrait en fait être la seule à en être saisie puisque c'est elle qui examine le rapport du Comité des relations avec le pays hôte.

19. Les États-Unis ont bon espoir que le vent de réforme qui souffle sur l'ONU fera sentir ses effets dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et ils sont disposés à collaborer étroitement avec le Secrétariat et les autres États Membres pour faire en sorte qu'il en soit ainsi.

20. M. MIHAI (Roumanie) rappelle que plus des trois quarts des ressources de l'Organisation sont consacrées aux dépenses de personnel. C'est dire l'importance que revêt la stratégie relative à la gestion des ressources humaines présentée dans le rapport du Secrétaire général (A/C.5/49/5), qui permettra, si elle est appliquée correctement, d'accroître l'efficacité de l'Organisation en améliorant la gestion et en définissant clairement les

responsabilités. La délégation roumaine attend beaucoup de l'adoption d'une politique d'aménagement des carrières moins restrictive, offrant notamment des perspectives réelles et équitables de promotion et de formation, et de la mise en place d'un nouveau système de notation.

21. Le représentant de la Roumanie prend note des assurances que le Secrétaire général a données au paragraphe 7 de son rapport sur la composition du Secrétariat (A/49/527) en ce qui concerne les principes régissant le recrutement et l'emploi du personnel. Il appuie les observations formulées par d'autres délégations quant à la nécessité de respecter notamment les Articles 7 et 8 de la Charte. Dans ce contexte, la délégation roumaine attache une importance particulière aux concours nationaux. Si elle est consciente des difficultés d'organisation, elle souhaiterait que l'on fasse preuve de davantage de souplesse pour fixer la date desdits concours et que l'on réduise les délais de recrutement des lauréats. Elle espère que le concours qui se tiendra bientôt en Roumanie permettra de recruter du personnel hautement qualifié et d'améliorer la représentation de ce pays, qui a été trop longtemps sous-représenté au sein du Secrétariat. Estimant que le système de fourchettes souhaitables est dans sa forme actuelle satisfaisant, elle ne voit pas l'utilité de le revoir. Il est particulièrement important d'assurer une représentation équilibrée des régions et des sexes au Secrétariat.

22. La délégation roumaine partage les inquiétudes exprimées par d'autres délégations quant à la modification de la répartition des postes P-2 entre candidats recrutés par voie de concours interne et lauréats de concours externes. Elle souhaite par ailleurs que la décentralisation et la délégation de pouvoirs relevant jusqu'ici du Bureau de la gestion des ressources humaines soient effectuées avec la plus grande circonspection.

23. S'agissant de la sécurité du personnel des Nations Unies, la délégation roumaine déplore qu'un nombre élevé de fonctionnaires aient perdu la vie dans l'exercice de leurs fonctions. Elle souscrit sans réserve au projet de convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé et appelle les États Membres à envisager d'y devenir partie.

24. M. NKOLOI (Botswana) dit que, face à une situation mondiale complexe et en évolution rapide, il est impératif que l'Organisation dynamise et modernise sa gestion des ressources humaines. C'est pourquoi la délégation du Botswana appuie sans réserve les réformes proposées en matière de responsabilisation, d'obligation redditionnelle et de décentralisation. Elle souscrit notamment aux mesures concernant la délégation de pouvoirs, la formation, la mise en place du nouveau système de notation et la réforme du système interne d'administration de la justice.

25. Le représentant du Botswana note que, selon le rapport sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/49/587), la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique est passé de 31,3 % en juin 1993 à 32,6 % en juin 1994. Il souligne que davantage d'efforts devront être faits pour assurer une représentation plus équitable des femmes.

26. La délégation du Botswana se félicite de la mise en place du nouveau programme de formation prévue pour janvier 1995, la formation étant essentielle au bon fonctionnement de l'Organisation à long terme. Elle estime que le recrutement du personnel doit s'effectuer de manière juste et transparente, toutes les régions devant être représentées conformément aux principes énoncés dans la Charte. Il est anormal qu'à l'approche du cinquantième anniversaire de l'Organisation, tous les États Membres ne soient pas représentés de façon équitable au Secrétariat. La délégation du Botswana accueille avec satisfaction la proposition du Secrétaire général tendant à ce que des campagnes de recrutement plus actives sur les campus universitaires et par voie d'annonces soient menées dans toutes les régions du monde.

27. La réforme du système interne d'administration de la justice permettra de rendre plus transparentes et d'améliorer les procédures disciplinaires, grâce à l'instauration de relations saines entre l'Administration et le personnel. Il faut saluer également la mise en place du nouveau système de notation du personnel, qui favorisera la mobilité des fonctionnaires.

28. La délégation du Botswana espère que la convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et le personnel associé, dont le projet a été adopté par la Sixième Commission, permettra de juger ceux qui enfreignent délibérément le droit international. Elle encourage les autres pays à garantir la sécurité des messagers de paix des Nations Unies.

29. M. YOO (République de Corée), convaincu que pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation, il importe d'encourager le personnel à donner le meilleur de lui-même en lui offrant des conditions d'emploi et des perspectives de carrière satisfaisantes, se félicite des initiatives présentées par le Secrétaire général dans sa stratégie de gestion des ressources humaines (A/C.5/49/5). Il partage l'avis du Secrétaire général selon lequel les capacités du Bureau de la gestion des ressources humaines en matière de planification, d'aménagement des carrières et de suivi du comportement professionnel doivent être renforcées. La décentralisation des tâches administratives est souhaitable, mais, pour ce qui est des fonctions de recrutement, elle doit être mise en oeuvre avec circonspection. À cet égard, l'idée de faire appel à des organismes extérieurs pour recruter du personnel est intéressante à condition toutefois qu'on respecte les impératifs de transparence et de rentabilité. Il faudrait aussi s'efforcer de diffuser plus rapidement auprès des États Membres les informations relatives aux vacances de poste, par l'intermédiaire non seulement des missions permanentes, mais aussi des bureaux de l'Organisation à travers le monde.

30. La délégation de la République de Corée se félicite de l'introduction prochaine du nouveau système de notation qui repose en particulier sur la planification conjointe du travail par les chefs de service et leurs subordonnés. Elle espère que ce nouveau système, dont la réussite dépendra en partie d'une évaluation juste et réaliste du travail de chacun, réussira cette fois à s'imposer et qu'il permettra de créer une atmosphère de travail propre à susciter de meilleurs résultats. Par ailleurs, elle estime que les dépenses consacrées à la formation doivent être considérées comme un investissement

nécessaire et que les propositions relatives à l'extension du programme de stages et au détachement de jeunes fonctionnaires à titre gracieux méritent d'être examinées de près.

31. La délégation de la République de Corée est favorable à un renforcement du rôle du responsable des questions relatives aux femmes. Des mécanismes de communication efficaces devraient être mis en place entre le Secrétariat et les États Membres afin d'encourager ces derniers à présenter davantage de candidates qualifiées.

32. M. Yoo note avec satisfaction que le recrutement par voie de concours est désormais une pratique fermement établie. Il souhaite que les concours nationaux demeurent le principal moyen de recrutement de fonctionnaires débutants, en attendant d'être étendus aux fonctionnaires de la classe P-3. Ces concours devraient avoir lieu en priorité dans les pays non représentés, sous-représentés ou se situant en-deçà du point médian de la fourchette souhaitable; de même, les candidats à des postes P-4 ou de rang supérieur originaires de ces pays devraient bénéficier d'une priorité.

33. La délégation de la République de Corée approuve, dans son principe, l'approche adoptée par le Secrétaire général pour réformer le système interne d'administration de la justice. Enfin, elle espère qu'on parviendra à assurer aux fonctionnaires de l'ONU dans le monde entier une sécurité optimum afin que cessent les violences dont ils sont victimes.

34. M. ZAINEL (Qatar) espère que la stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/49/5) sera approuvée par l'Assemblée générale. Il souligne à ce propos que la sélection des fonctionnaires doit satisfaire aux principes de l'universalité et de la répartition équitable entre les régions géographiques et entre les hommes et les femmes tout en assurant à l'Organisation les compétences et l'expertise dont elle a besoin. Pour créer des conditions de travail qui permettent aux fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes, il faut aussi veiller à la transparence et à la cohérence de la politique du personnel, en particulier en matière de promotion et d'affectation. Un système de notation efficace, fondé sur les résultats et complété par des mesures d'incitation et de sanction, est également important à cet égard.

35. M. Zainel est favorable aux mesures propres à accroître la mobilité du personnel, dont le programme de formation et la formule du détachement. Il note que la réforme du système interne d'administration de la justice proposée par le Secrétaire général vise à accélérer le règlement des différends et à donner un caractère professionnel aux procédures de recours et aux procédures disciplinaires. Enfin, la délégation du Qatar, très préoccupée par les actes de violence dont sont victimes les fonctionnaires de l'Organisation, se félicite que la Sixième Commission ait adopté le projet de Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé.

36. M. MAIGA (Mali) dit que la réalisation des objectifs de l'Organisation des Nations Unies dépend pour une bonne part d'une gestion rigoureuse de ses ressources humaines. La formation continue et la mise en place d'une nouvelle politique de recrutement et de planification des carrières sont indispensables

pour lui permettre de faire face aux nouvelles tâches qui lui sont confiées. M. Maiga approuve les mesures de décentralisation et de délégation de pouvoir proposées par le Secrétaire général.

37. Constatant par ailleurs que les femmes sont encore insuffisamment représentées aux postes soumis à la répartition géographique, notamment aux postes de la classe D-1 et au-delà, et insistant sur la nécessité de respecter le principe de l'équité dans la répartition des postes entre les régions et les pays, il suggère qu'une proportion plus importante de postes soit confiée à des Africaines. Celles-ci ne représentent en effet que 2,94 % de l'ensemble des femmes employées par le Secrétariat. La question du recrutement, notamment la constitution de fichiers en coopération avec les États Membres, ainsi que celle de l'amélioration de la rémunération et des conditions d'emploi, méritent d'être examinées de plus près. Il en va de même de la question de l'arbitrage et du règlement des différends dans le cadre de la réforme du système interne d'administration de la justice. M. Maiga souligne pour conclure que l'Organisation ne peut mener à bien sa tâche en matière de paix et de développement si son personnel ne bénéficie pas de conditions de sécurité satisfaisantes.

POINT 114 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite) (A/49/30, A/49/480; A/C.5/49/10, A/C.5/49/7 et A/C.5/49/33)

POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : RÉGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite) (A/49/9; A/C.5/49/3 et A/C.5/49/7)

38. M. TURNQUEST (Bahamas), parlant au nom des pays membres de la Communauté des Caraïbes et du Suriname, ne doute pas que, comme par le passé, la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) saura guider l'Assemblée générale dans les décisions qu'elle aura à prendre concernant les traitements et les conditions d'emploi des fonctionnaires. Il juge satisfaisantes les recommandations et les décisions présentées par la CFPI dans son rapport pour 1994 (A/49/30) mais regrette que la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) ait de nouveau décidé de suspendre sa participation aux travaux de la Commission. Il espère que le dialogue reprendra et que le Président de la CFPI conduira les consultations nécessaires pour faire en sorte qu'à l'avenir tous les avis puissent figurer dans le rapport annuel de la Commission. Il regrette que la CFPI n'ait pas encore terminé ses études sur l'application du principe Noblemaire et accepte qu'elle fasse une entorse à la biennialisation du programme de travail de la Cinquième Commission en présentant ce rapport en 1995 au plus tard. Il approuve les recommandations de la CFPI concernant le barème des traitements de base minima et les indemnités pour charges de famille.

39. M. Turnquest approuve également les nouveaux critères recommandés par la CFPI pour l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national (A/49/30, annexe VI). Il prend note des recommandations de la Commission concernant les engagements de durée limitée et espère, compte tenu du caractère de plus en plus courant de ces engagements et des préoccupations qu'ils suscitent parmi les États membres, qu'ils feront l'objet d'un examen approfondi en 1995, en particulier s'agissant du problème de la sécurité du personnel visé.

40. M. Turnquest constate avec plaisir que les directives relatives à la notation et au suivi du comportement professionnel ménagent un juste équilibre entre les sanctions et les récompenses et accordent une place importante à la formation, la notation étant considérée comm un simple élément du dispositif d'ensemble. Il espère que ces directives recevront un accueil favorable parmi les organisations du régime commun.

41. Enfin, M. Turnquest estime que les recommandations proposées par le Secrétaire général, dans son rapport sur certaines décisions des tribunaux administratifs (A/49/480) ne répondent pas entièrement aux préoccupations exprimées par l'Assemblée générale dans la section VI de sa résolution 48/224 et souhaite par conséquent que cette question soit réexaminée.

42. M. CHINVANNO (Thaïlande) dit que l'Organisation a besoin de fonctionnaires compétents, mais aussi motivés, ce qui implique des rémunérations et des conditions d'emploi adéquates. Il appuie la recommandation de la CFPI en faveur d'un relèvement de 4,1 % du barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, par incorporation à ces traitements d'une partie de l'indemnité de poste, avec effet au 1er mars 1995. Il note toutefois que ce relèvement est inférieur à celui qu'avait proposé le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA). Il souscrit également aux propositions de la CFPI concernant les indemnités pour charges de famille, l'indemnité pour frais d'étude et la prime de risque.

43. Prenant note des préoccupations exprimées par le Comité administratif de coordination (CAC) dans le document publié sous la cote A/C.5/49/10, la délégation thaïlandaise demande instamment à la CFPI d'achever au plus tôt les études sur l'application du principe Noblemaire demandées par l'Assemblée générale dans la résolution 47/216. Elle s'inquiète beaucoup du manque de compétitivité du régime commun des Nations Unies, qui explique les difficultés rencontrées pour recruter du personnel et le retenir. S'il est impossible de déterminer combien de candidats potentiels renoncent à se porter candidats à un poste donné en raison de l'insuffisance de la rémunération offerte, le CCQA a néanmoins constaté dans l'étude qu'il a réalisée sur la question que le régime des Nations Unies n'attirait pas suffisamment de candidats qualifiés. Il est donc indispensable que l'Organisation offre des traitements compétitifs.

44. S'agissant de la rémunération des agents des services généraux et du personnel recruté sur le plan local, le Représentant de la Thaïlande note que la CFPI a entrepris une nouvelle série d'enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables. Il s'inquiète que, dans certains lieux d'affectation, le personnel ait refusé d'y participer. Face aux menaces de retrait de la FICSA, il demande aux deux parties de renouer les fils d'un dialogue constructif. Il réaffirme l'appui de sa délégation au régime commun des Nations Unies.

45. M. ORLOV (Fédération de Russie) dit que sa délégation approuve dans l'ensemble la démarche suivie par la CFPI pour l'examen de l'application du principe Noblemaire. Elle note à ce sujet que la CFPI a décidé de dissocier la phase II de l'étude des fonctions publiques les mieux rémunérées et la collecte des données sur d'autres organisations internationales. Le principe Noblemaire n'a pas pour finalité d'assurer aux fonctionnaires des Nations Unies les

salaires les plus élevés du monde, mais de permettre aux organisations internationales d'avoir un recrutement géographiquement représentatif de l'ensemble de leurs États membres.

46. La délégation russe n'est pas opposée à ce que l'on compare les traitements du système des Nations Unies avec ceux d'autres organisations internationales, qui sont par définition ses concurrentes. Ces comparaisons devraient toutefois être fondées sur l'ensemble des conditions d'emploi et non pas seulement sur le montant des rémunérations, et elles devraient être guidées par le principe Flemming plutôt que par le principe Noblemaire.

47. La délégation russe comprend les raisons objectives qui n'ont pas permis à la Commission d'achever l'étude sur d'autres fonctions publiques de référence possibles. Étant donné la complexité des facteurs qui entrent en jeu, elle ne voit pas la nécessité de précipiter cette étude pour en présenter les résultats en 1995 au lieu de 1996, comme prévu. En outre, ainsi qu'il ressort du paragraphe 160 du rapport de la CFPI, il ne semble pas que les problèmes de recrutement rencontrés soient insurmontables, d'autant que le relèvement prévu des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale devrait contribuer à résoudre certaines des difficultés mentionnées.

48. En ce qui concerne la marge entre les rémunérations des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, la délégation russe a toujours soutenu qu'il serait souhaitable de maintenir la marge moyenne sur cinq ans aux alentours du point médian de 15 %, comme le recommande la CFPI au paragraphe 79 f) de son rapport. En tout état de cause, il n'y a pas lieu de modifier cette règle tant que la loi sur la parité des rémunérations des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (Federal Employees Pay Comparability Act) ne sera pas entrée pleinement en vigueur, c'est-à-dire en 2002, ou que l'on n'aura pas changé de fonction publique de référence.

49. Sans contester le relèvement recommandé du barème des traitements de base minima, la délégation russe s'oppose toutefois à ce que l'on établisse un lien systématique entre ce barème et le montant de la prime de mobilité et de sujétion.

50. La délégation russe appuie les efforts faits par la CFPI pour introduire un système de notation qui rende mieux compte des résultats effectivement obtenus. Elle souscrit à l'observation formulée au paragraphe 320 du rapport de la Commission, selon laquelle la structure actuelle des rémunérations, théoriquement fondée sur le comportement professionnel, est en fait axée sur l'ancienneté. C'est là une réalité dont il faut tenir compte lorsqu'on envisage de prendre en compte les nouveaux régimes de rémunération de la fonction publique de référence dans les comparaisons aux fins du calcul de la marge.

51. La délégation russe souscrit également aux décisions de la CFPI en ce qui concerne les administrateurs recrutés sur le plan national et les méthodes à suivre pour les enquêtes sur les conditions d'emploi applicables aux agents des services généraux et des catégories apparentées. En revanche, elle a des réserves à formuler à propos des recommandations concernant le relèvement de l'indemnité pour frais d'études, la méthode suivie étant différente de celle

retenue lors de l'ajustement précédent. Elle ne peut notamment approuver les augmentations applicables aux États-Unis et au Royaume-Uni, ni le relèvement du plafond des frais d'internat. En ce qui concerne les indemnités pour charges de famille, elle voudrait savoir sur quelles données précises sont fondées les recommandations de la Commission et pourquoi l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède figurent dans la liste des pays où les prestations en question seront versées en dollars des États-Unis.

52. Enfin, la délégation russe estime que les décisions de la CFPI relatives aux mesures spéciales pour le classement aux fins des ajustements à Rome sont pleinement conformes à l'article 11 c) de ses statuts. De manière plus générale, elle tient à réitérer son appui à la Commission et regrette la position adoptée par la FICSA et les associations du personnel de certains lieux d'affectation, position qu'elle juge contraire aux intérêts du personnel.

53. M. HANSON (Canada), parlant également au nom de l'Australie et la Nouvelle-Zélande dit que les délégations de ces pays souscrivent dans l'ensemble aux recommandations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/49/576) et par le Comité des commissaires aux comptes en ce qui concerne le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Elles constatent avec satisfaction que, comme l'avait demandé le Groupe technique du Groupe mixte de vérificateurs extérieurs des comptes, les résultats de l'évaluation actuarielle sont présentés à la fois en dollars et sous forme de pourcentages de la rémunération considérée aux fins de la pension et qu'ils sont accompagnés de renseignements complémentaires. Le rapport du Comité mixte contient également des informations sur l'adéquation des avoirs de la Caisse au regard de ses obligations en vertu de l'Article 26 des Statuts, ainsi que sur la situation actuarielle de la Caisse au 31 décembre 1993. En ce qui concerne les placements de la Caisse, les documents sur la question se contentent d'indiquer le taux de rendement de ces placements, sans indiquer comment il se situe par rapport à celui des portefeuilles d'autres caisses de retraite. Pour permettre de mieux évaluer la performance des placements de la Caisse, il serait souhaitable qu'une telle comparaison figure systématiquement dans les rapports. Une étude préliminaire a d'ailleurs été réalisée sur la possibilité d'établir à cet effet des indicateurs de référence. En tout état de cause, les éléments de comparaison fournis dans le rapport du CCQAB sont insuffisants.

54. Les nouveaux arrangements concernant la garde des titres, qui sera désormais confiée à plusieurs dépositaires, contribueront à renforcer la sécurité du patrimoine de la Caisse et permettront en outre de réaliser en 1994 un million de dollars d'économie sur les frais de garde, ce dont on ne peut que se féliciter. Il faudra toutefois suivre attentivement l'application de ces nouvelles dispositions et indiquer dans le prochain rapport le montant des économies effectivement réalisées, en comparant les frais de garde avec ceux encourus par d'autres fonds de pension analogues. Par ailleurs peut-être serait-il souhaitable, comme l'ont suggéré certains membres du Comité mixte, de faire appel à plusieurs conseillers en matière de placements et non à un seul.

55. Étant donné l'ampleur des opérations de la Caisse, il faudrait prévoir un audit interne périodique, cette fonction pouvant être confiée soit au Bureau des services de contrôle interne, soit à un mécanisme spécialement créé à cet effet.

Les trois délégations souscrivent à la recommandation formulées dans ce sens par le Comité des commissaires aux comptes et demandent, avec le CCQAB, que le Comité mixte présente, dans le cadre du projet de budget pour l'exercice biennal 1996-1997, un état des incidences financières qu'aurait chacune des deux options.

56. Pour remédier au problème des prestations versées à tort, évoqué dans les paragraphes 30 à 41 du rapport du Comité des commissaires aux comptes, il faudrait, comme l'ont recommandé ces derniers, demander aux veufs et aux veuves de soumettre tous les deux ans une attestation authentifiée par notaire prouvant qu'ils ne se sont pas remariés. Une telle mesure étant de nature à décourager les fraudes, il serait bon que l'Administration, qui a rejeté cette recommandation, revienne sur sa position. D'autre part, il importe que les états financiers de la Caisse commune se conforment rigoureusement à toutes les normes comptables du système des Nations Unies, notamment en ce qui concerne les éléments énoncés au paragraphe 29 du rapport du Comité des commissaires aux comptes.

57. S'agissant du régime commun, on ne saurait trop insister sur le rôle déterminant que la Commission de la fonction publique internationale est appelée à jouer dans la réforme de la gestion des ressources humaines en cours. Encore faut-il qu'elle soit perçue comme un organe indépendant et neutre et qu'elle bénéficie de la confiance de tous. À cet égard, il est regrettable que la FICSA ait décidé de suspendre sa participation aux travaux de la CFPI; il est non moins regrettable que certaines interventions devant la Cinquième Commission aient tourné à la polémique. L'une des principales pierres d'achoppement est évidemment la question de la méthode générale employée pour déterminer les traitements des agents des services généraux. Certains aspects de cette méthode ont été contestés par les associations de personnel et la CFPI doit les réexaminer d'ici à sa prochaine session. Les trois délégations invitent instamment toutes les parties à reconnaître la validité de la méthode d'enquête sur un plan technique, étant entendu que les résultats proprement dits peuvent, d'une fois sur l'autre, ne pas être conformes aux attentes de tous.

58. Il faut espérer que lorsque la CFPI réexaminera la méthode une fois achevée la série d'enquêtes actuellement en cours, elle comparera les traitements des agents des services généraux au salaire moyen pratiqué sur le marché local du travail dans chaque lieu d'affectation, afin de déterminer si le système en vigueur est adéquat. Il semble, par exemple, que les traitements des agents des services généraux à New York se situent bien au-dessus du taux plafond de 75 % établi en application du principe Flemming.

59. M. ELZIMAITY (Égypte) dit que le régime commun des Nations Unies continuera de bien fonctionner si les organisations qui y participent respectent scrupuleusement les règles et procédures en vigueur. Il y voit la seule garantie du maintien de conditions d'emploi justes et équitables pour le personnel. Il souligne que le barème des traitements des Nations Unies doit être compétitif par rapport aux autres organisations internationales. C'est pourquoi il regrette que la CFPI n'ait pas achevé les études sur la fonction publique internationale la mieux rémunérée et sur l'application du principe

Noblemaire demandées par l'Assemblée générale dans sa résolution 47/216. Il prie la CFPI d'achever ses travaux au plus tôt pour que la Cinquième Commission décide des mesures à prendre.

60. S'il souscrit à la recommandation de la CFPI concernant l'indemnité pour frais d'études et approuve l'utilisation du système d'ajustement différencié, le Représentant de l'Égypte note que le régime actuellement en vigueur, selon lequel 75% des dépenses effectives sont remboursées jusqu'au premier cycle d'enseignement supérieur, est différent de celui de la fonction publique de référence, où les frais d'études sont remboursés à 100 % pour l'enseignement primaire et secondaire. Il souhaiterait que l'on procède à une étude comparative des coûts des deux systèmes.

61. La délégation égyptienne appuie également le relèvement proposé du barème des traitements de base minima de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. En revanche, elle émet de sérieuses réserves au sujet du recours croissant aux engagements de durée limitée (série 300 du Règlement du personnel), même si cette formule a l'avantage d'accélérer le recrutement. Elle attend avec intérêt l'étude détaillée que la CFPI doit présenter sur la question à la Cinquième Commission. En ce qui concerne la question plus générale du fonctionnement de la CFPI, la délégation égyptienne insiste sur la nécessité pour toutes les parties de poursuivre le dialogue dans un esprit ouvert et constructif.

62. S'agissant du régime des pensions des Nations Unies, le Représentant de l'Égypte souligne que, dans de nombreux pays, les régimes de retraite font actuellement l'objet d'un réexamen en profondeur. Dans ce contexte, il estime, comme le CCQAB, qu'il importe de surveiller le déficit actuariel de la Caisse commune des pensions afin de veiller à ce que le régime des pensions des Nations Unies soit viable à long terme.

63. M. DROZDOV (Ukraine) dit que sa délégation a pris note avec satisfaction des recommandations de la CFPI concernant la gestion des ressources humaines et, notamment, la mise en place d'un système de notation objectif et réaliste, fondé sur les résultats, qui constituera l'un des éléments clefs du dispositif visant à améliorer la gestion.

64. La délégation ukrainienne a étudié de près les recommandations de la CFPI concernant les arrangements relatifs aux engagements de durée limitée, engagements qui s'inspirent des modalités appliquées à titre expérimental par le PNUD pour des activités de courte durée. Cette formule présente un intérêt et devrait faire l'objet d'une analyse approfondie d'ici la prochaine session de l'Assemblée générale.

65. Il est regrettable que le rapport de la CFPI n'aborde pas la question du calcul des traitements des fonctionnaires de Genève qui, comme on l'a demandé à plusieurs reprises, devraient être corrigés en tenant compte des dépenses effectives du personnel habitant en France.

66. La délégation ukrainienne partage les préoccupations formulées par le Comité administratif de coordination (CAC) concernant le manque de compétitivité des conditions d'emploi des fonctionnaires des Nations Unies, problème qui a des

répercussions sur le recrutement. À l'instar du CAC, elle déplore l'inaction de la CFPI à cet égard et invite instamment celle-ci à achever les études que l'Assemblée générale lui avait demandé de réaliser dans sa résolution 47/216, afin que l'on puisse prendre sur cette base les mesures qui s'imposent en vue de garantir le fonctionnement efficace de l'ensemble du régime commun.

67. La délégation ukrainienne estime que le relèvement du barème des traitements de base minima qui prendra effet à compter du 1er mars 1995 ne doit pas se traduire par un accroissement des dépenses à la charge des États Membres.

68. Les mesures concernant le régime commun devraient tenir compte des recommandations du Corps commun d'inspection visant à améliorer les conditions d'emploi des femmes au Secrétariat; il faudrait aussi donner à la participation féminine une base géographique plus large, notamment en recrutant aux postes d'administrateur des femmes originaires des nouveaux États indépendants.

69. La sécurité des fonctionnaires est un autre aspect important. La délégation ukrainienne se félicite de l'adoption par la Sixième Commission du projet de convention relatif à cette question et espère qu'elle débouchera sur des mesures concrètes qui permettront de réduire au minimum les pertes en vies humaines.

70. S'agissant du régime des pensions, la délégation ukrainienne prend note des décisions de la CFPI concernant certains des paramètres qui entrent en ligne de compte dans le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension, ainsi que du rapport du CCQAB sur la Caisse commune des pensions (A/49/576). Il faut espérer que les mesures adoptées par l'Assemblée générale de 1983 à 1990 contribueront à rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse.

La séance est levée à 12 h 25.