

NATIONS UNIES

**Assemblée générale**

QUARANTE-NEUVIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
21e séance  
tenue le  
lundi 21 novembre 1994  
à 10 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 21e SÉANCE

Président : M. TEIRLINCK (Belgique)

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

SOMMAIRE

- 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)
- POINT 127 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DE LA MISSION D'OBSERVATION DES NATIONS UNIES OUGANDA-RWANDA (suite)
- POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DE LA MISSION DES NATIONS UNIES POUR L'ASSISTANCE AU RWANDA (suite)
- POINT 107 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1994-1995 (suite)
- INCIDENCES SUR LE BUDGET-PROGRAMME DU PROJET DE RÉOLUTION  
(A/C.5/49/L.4/Rev.1)
- POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (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.21  
25 novembre 1994

ORIGINAL : FRANÇAIS

94-82432 (F)

**\*9482432\***

/...

La séance est ouverte à 10 h 20.

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

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)

1. M. GODA (Japon) dit que sa délégation est guidée dans sa réflexion par un double impératif : d'une part, assurer au personnel de l'Organisation des conditions d'emploi satisfaisantes, ce qui est absolument indispensable si l'on veut attirer des candidats dûment qualifiés, et d'autre part, rationaliser davantage l'administration du régime de rémunération de manière à économiser les ressources. Elle considère que le régime commun fournit un cadre approprié pour les efforts visant à garantir le recrutement du personnel nécessaire à chaque organisation et à favoriser sa mobilité à l'intérieur du système des Nations Unies.

2. La délégation japonaise appuie les recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) tendant à relever de 4,1 % le barème des traitements de base minima et à majorer les montants des indemnités pour charges de famille et des indemnités pour frais d'études. Elle approuve également les nouvelles directives que la Commission a élaborées pour le système de notation des fonctionnaires. À son avis, ce système de notation est un instrument très utile qui permettra d'améliorer la gestion des ressources humaines. Toutefois, avant de l'appliquer intégralement, il est nécessaire d'examiner l'efficacité des dispositifs de récompense du mérite.

3. Étant donné l'importance que revêt le principe Noblemaire comme base de calcul de la rémunération des administrateurs, la délégation japonaise déplore que la Commission n'ait pas achevé son étude sur la question. Elle l'engage vivement à poursuivre ses travaux avec toute la diligence voulue et à remettre son rapport le plus tôt possible à l'Assemblée générale. Elle attend aussi avec intérêt les résultats de l'enquête en cours sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents des services généraux et les catégories apparentées. Enfin, les décisions auxquelles la CFPI est parvenue au sujet des administrateurs recrutés sur le plan national devraient contribuer à clarifier leurs fonctions et leurs conditions d'emploi.

4. En ce qui concerne le régime des pensions, la délégation japonaise accueille favorablement les décisions qui figurent dans le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, y compris les mesures proposées au titre de "l'accord global".

5. En conclusion, l'intervenant dit que sa délégation reste convaincue que la Commission de la fonction publique internationale a un rôle important à jouer et qu'elle continuera à s'acquitter efficacement de son mandat.

6. M. KIERULF (Danemark), prenant la parole au nom des pays nordiques, réaffirme l'attachement de ces pays au régime commun des Nations Unies. L'ONU ne pourra fonctionner de manière harmonieuse et efficace que si l'unité de la fonction publique est préservée sur le plan de la rémunération et des autres

conditions d'emploi. Il convient de rappeler à cet égard que les traitements offerts par l'Organisation doivent être compétitifs par rapport à ceux pratiqués dans d'autres organismes internationaux. Les délégations des pays nordiques déplorent que la CFPI n'ait pas été en mesure d'achever son étude sur tous les aspects de l'application du principe Noblemaire. Elles rappellent la déclaration que le Comité administratif de coordination a adoptée à sa seconde session ordinaire de 1994 (A/C.5/49/10) et prient la CFPI de terminer rapidement cette étude. Il est urgent de suggérer des mesures pour rendre les rémunérations actuelles plus compétitives car la compétitivité constitue un élément important dans la réforme de la gestion de l'ensemble du Secrétariat de l'ONU.

7. Les pays nordiques notent avec regret que la FICSA semble de nouveau être décidée à suspendre sa participation aux travaux de la CFPI. Ils insistent sur la nécessité de rétablir un dialogue sincère et constructif entre la Fédération et la Commission. Ils considèrent qu'il est extrêmement important de donner aux représentants du personnel la possibilité d'exposer leurs points de vue sur les conditions d'emploi, ces points de vue devant être pris en considération dans toute la mesure du possible. À cet égard, il faudrait sans doute revoir la façon dont sont examinées et déterminées les conditions d'emploi à l'intérieur du régime commun.

8. Pour ce qui est du contenu des recommandations formulées dans le rapport de la CFPI, les pays nordiques sont favorables à l'ajustement proposé du barème des traitements minima pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, à savoir un relèvement de 4,1 %. Ils appuient aussi les recommandations relatives à l'augmentation des indemnités pour charges de famille à compter du 1er janvier 1995. D'autre part, les critères révisés applicables aux administrateurs recrutés sur le plan national dans les lieux d'affectation hors siège semblent pertinents. Les pays nordiques ne voient pas d'objection à un relèvement des plafonds fixés pour les dépenses autorisées au titre de l'indemnité pour frais d'études. Ils acceptent également les recommandations de la Commission en ce qui concerne le système de reconnaissance du mérite. Les mesures suggérées pour la prise en compte du mérite doivent être considérées comme un instrument d'application du nouveau système de suivi du comportement professionnel. S'agissant des engagements de durée limitée, les pays nordiques reconnaissent la nécessité d'un assouplissement des procédures de recrutement et sont tout à fait favorables à des innovations constructives. À l'instar de la CFPI, ils soulignent néanmoins qu'il est important de veiller à ce que la notion d'engagement de durée limitée soit dûment respectée et de suivre de près l'application des nouveaux arrangements.

9. Le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et les déclarations qui ont été faites par le Président du Comité mixte et le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion en sa qualité de représentant du Secrétaire général pour les placements de la Caisse ont conforté les pays nordiques dans leur conviction que la Caisse commune est gérée de manière efficace. Ils ne doutent pas que la recommandation du CCQAB sur l'opportunité de suivre de près le déséquilibre actuariel de la Caisse sera dûment appliquée. Ils appuient le projet de résolution que l'Assemblée générale est invitée à adopter.

10. Mme SHEAROUSE (États-Unis d'Amérique) rappelle que sa délégation reste très attachée au régime commun des Nations Unies, qui présente de nombreux avantages tant pour les organisations que pour le personnel. Elle est donc opposée à toute initiative unilatérale allant à l'encontre des règles et procédures établies. Elle déplore à cet égard la décision prise par l'Organisation internationale du Travail d'accorder des promotions à l'ancienneté, une décision qui résulte d'une interprétation quelque peu abusive des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale, qui n'a même pas été consultée. La délégation des États-Unis a écouté avec intérêt les déclarations des représentants des associations du personnel et regrette la décision de la FICSA de suspendre de nouveau sa participation aux débats de la CFPI.

11. S'agissant des ajustements proposés par la CFPI dans son rapport pour l'année 1994 (A/49/30), Mme Shearouse indique que sa délégation peut en principe approuver 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. Il en résulterait pour le budget ordinaire de l'ONU un coût supplémentaire estimé à 453 000 dollars pour 1995. Le lien qui a été établi entre le barème des traitements de base minima et la prime de mobilité et de sujétion demeure toutefois un sujet de préoccupation pour sa délégation, qui invite la CFPI à revoir la question à l'occasion de l'examen du régime de la prime de mobilité et de sujétion, demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 47/216.

12. La délégation des États-Unis peut également approuver une augmentation de 10,26 % de l'indemnité pour enfants à charge et de l'indemnité pour personne indirectement à charge, quoiqu'elle se demande toujours, à propos de cette dernière indemnité, s'il est possible d'exercer un contrôle suffisant pour éviter les abus. Elle approuvera la proposition relative à l'augmentation de l'indemnité pour frais d'études mais, là encore, avec quelques réserves, compte tenu du coût de cette indemnité pour le régime commun (62,1 millions de dollars par an, d'après le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires). La délégation des États-Unis souhaiterait qu'on fournisse aux États Membres, au cours de la présente session, une ventilation du coût de l'indemnité pour frais d'études par niveau d'enseignement. Le versement d'une indemnité pour financer des études supérieures ne lui paraissant pas justifié, elle demande à la Commission d'envisager sa suppression. S'agissant de la prime de risque, la délégation des États-Unis estime, comme la CFPI, qu'elle doit être réservée aux personnels affectés à des lieux où les conditions de vie sont particulièrement dangereuses. Elle est par contre peu satisfaite du montant proposé ainsi que du lien qui est maintenant établi entre la prime de risque et le barème des traitements de base. Elle suggère donc que cette question soit examinée de manière plus approfondie.

13. La délégation des États-Unis recommande fortement que la CFPI attende la prochaine session de l'Assemblée générale consacrée aux questions de personnel, c'est-à-dire la cinquante et unième, pour présenter les études qu'elle termine actuellement sur l'application du principe Noblemaire. S'agissant des faits nouveaux concernant la loi de 1990 sur la parité des rémunérations des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis (Federal Employees' Pay Comparability Act), elle approuve la décision de la Commission de se fonder sur les rémunérations effectives des fonctionnaires américains, et non pas sur

les taux mentionnés dans la loi de 1990, pour le calcul de la marge. Elle peut également accepter la décision de la Commission de prendre en compte dans le calcul de la marge les régimes spéciaux de rémunération pratiqués dans 11 organismes fédéraux, en appliquant une pondération qui tienne compte du nombre effectif de fonctionnaires américains bénéficiant de ces régimes dans chaque emploi pertinent.

14. S'agissant de la rémunération des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté localement, Mme Shearouse prend note des conclusions de l'enquête effectuée à Montréal et approuve la décision de la Commission de ne pas changer les méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables tant que n'est pas terminée la présente série d'enquêtes dans les villes sièges. Tout en déplorant que les agents des services généraux de la FAO aient décidé de se mettre en grève et de ne pas participer à l'enquête, Mme Shearouse estime que cette dernière devrait être conduite comme prévu. Elle approuve par ailleurs les recommandations de la Commission au sujet des critères révisés relatifs à l'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national.

15. La délégation des États-Unis se félicite des recommandations de la Commission concernant le suivi du comportement professionnel. Les grands paramètres sur la base desquels les organisations sont invitées à établir des systèmes de récompense du mérite offrent la flexibilité nécessaire. Pour obtenir les résultats souhaités, il faudrait toutefois que les organisations mettent en place les réformes en consultation étroite avec le personnel.

16. La délégation des États-Unis estime que les recommandations formulées par le Secrétaire général dans son rapport sur certaines décisions des tribunaux administratifs (A/49/480) ne vont pas assez loin. Il ne suffit pas en effet que la CFPI et le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies puissent fournir aux tribunaux des renseignements factuels ou techniques dans des affaires concernant des recours contre des décisions prises sur la base de mesures adoptées par ces organes. La Commission et le Comité mixte doivent aussi pouvoir défendre leurs décisions sur le fond. La délégation des États-Unis souhaite que cette question soit réexaminée.

17. La délégation des États-Unis est favorable à la suppression de la règle qui, dans certaines organisations, interdit l'emploi de conjoints de fonctionnaires, étant entendu toutefois qu'il faut s'assurer que la préférence ne sera pas donnée à ces personnes en raison de leurs liens de famille avec un fonctionnaire.

18. À propos du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/49/9), la délégation des États-Unis, rappelant qu'il importe de veiller à la fois à la bonne gestion de la Caisse et aux intérêts de ses bénéficiaires, approuve les dispositions tendant à préserver les avoirs de la Caisse. Compte tenu du caractère imprévisible des marchés des capitaux, il importe en effet de diversifier le plus possible les placements. Elle approuve aussi, également pour des raisons de sécurité et en raison des économies qui en résulteront, la décision du Comité mixte d'instituer de nouveaux arrangements concernant les services de garde.

19. La délégation des États-Unis est disposée à apporter son appui aux quatre mesures sur lesquelles les membres du Comité mixte se sont mis d'accord par consensus. Il en résulterait des économies actuarielles représentant 0,04 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Elle estime toutefois que la recommandation tendant à ramener à 110 % le "plafond de 120 %" devrait constituer uniquement une mesure intérimaire en attendant la suppression complète du plafond.

20. La délégation des États-Unis, qui n'ignore pas que, pour être efficace, le système des Nations Unies doit aussi être compétitif, est disposée à collaborer en vue de supprimer les anomalies qui entravent son bon fonctionnement.

POINT 127 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DE LA MISSION D'OBSERVATION DES NATIONS UNIES OUGANDA-RWANDA (suite)

POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DE LA MISSION DES NATIONS UNIES POUR L'ASSISTANCE AU RWANDA (suite) (A/49/375 et Add.1 et Corr.1, A/49/501 et A/C.5/49/L.5)

Projet de résolution A/C.5/49/L.5

21. Mme PEÑA (Vice-Présidente) présente le projet de résolution relatif au financement de la Mission d'observation des Nations Unies Ouganda-Rwanda et de la Mission des Nations Unies pour l'assistance au Rwanda (A/C.5/49/L.5). Elle appelle en particulier l'attention des membres de la Commission sur les paragraphes 6, 7, 9 et 10 du dispositif du projet de résolution, concernant le montant des crédits ouverts, la répartition des charges et le montant des dépenses à engager, ainsi que sur les paragraphes 13, 14, 16 et 18. Elle propose que, conformément à ce qui est ressorti des consultations officieuses, le projet de résolution soit adopté sans être mis aux voix.

22. M. SCOTTI (France) demande au Secrétariat, à propos de la mission d'évaluation confiée à une société privée concernant la sécurité dans les camps de réfugiés rwandais au Zaïre, de fournir des précisions sur le mandat de la mission, le montant sur lequel porte le contrat signé avec la société et le budget sur lequel il sera prélevé, en indiquant s'il y a des précédents à ce type de contrat. La délégation française exprime les plus extrêmes réserves concernant le recours à une société privée pour accomplir une mission qui relève par définition du maintien de la paix.

23. M. TAKASU (Contrôleur) dit qu'il n'est pas en mesure de répondre pour l'instant aux questions du représentant de la France, mais que le Secrétariat fournira sous peu les renseignements demandés.

24. Le PRÉSIDENT dit que, s'il n'y a pas d'objection, il considérera que la Commission souhaite adopter le projet de résolution A/C.5/49/L.5.

25. Il en est ainsi décidé.

26. M. ROESCH (Allemagne), prenant la parole au nom des pays membres de l'Union européenne pour expliquer leur position après l'adoption du projet de résolution, tient une nouvelle fois à émettre de sérieuses réserves au sujet du fait qu'on autorise le Secrétaire général à engager des dépenses sans lui donner la possibilité de mettre des contributions en recouvrement, en particulier lorsque d'importantes sommes sont en jeu. Il espère qu'à l'avenir tous les États Membres seront en mesure d'accepter la mise en recouvrement d'un montant correspondant à la totalité des engagements de dépenses autorisées.

27. M. SCOTTI (France), tout en se félicitant de l'adoption du projet de résolution relatif au financement de la MINUAR, déplore, à l'instar de nombreuses autres délégations qui se sont exprimées en ce sens lors des réunions officieuses, que le marché attribué à une société privée pour la fourniture de services contractuels ait été renouvelé au 1er octobre 1994 sans qu'il y ait eu au préalable d'appel d'offres international, comme l'a relevé le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) dans son rapport (A/49/501). Cette situation est d'autant plus regrettable que le Secrétariat s'était engagé à lancer un appel d'offres international et que l'entreprise en question s'était déjà vu attribuer un marché dans des conditions analogues dans le cadre de l'Opération des Nations Unies en Somalie. La délégation française attend avec beaucoup d'intérêt les explications demandées au Secrétaire général dans le projet de résolution, mais regrette que l'on ne puisse même pas envisager de saisir le Bureau des services de contrôle interne de cette affaire. Elle ne peut que s'interroger à ce propos sur les intentions qui ont présidé à la création du Bureau.

28. Mme ALMAO (Nouvelle-Zélande), parlant également au nom de l'Australie et du Canada, dit que, compte tenu de la situation désastreuse dans laquelle se trouve le Rwanda dans tous les domaines, sa délégation était disposée à approuver une autorisation d'engagement de dépenses et une mise en recouvrement d'un montant de 17,5 millions de dollars par mois, au minimum, pendant les six prochains mois, ainsi que l'avait demandé le Secrétaire général dans ses propositions révisées. Aucune raison suffisante n'a été avancée pour justifier le chiffre de 15 millions de dollars finalement retenu et encore moins le montant de 10,5 millions de dollars suggéré par le CCQAB dans son rapport. Par ailleurs, il est contraire à toutes les règles de gestion financière d'approuver une autorisation d'engagement de dépenses sans prévoir la mise en recouvrement des montants correspondants. Les délégations australienne, canadienne et néo-zélandaise n'ont accepté le compromis de 15 millions de dollars que dans la mesure où la résolution prévoit que le financement de la mission sera de nouveau examiné dans trois mois, ce qui obligera malheureusement le Secrétariat à présenter un nouveau budget en février 1995. Il est par ailleurs extrêmement regrettable que le Comité consultatif ne se soit pas prononcé sur les prévisions de dépenses de la MINUAR pour la période de 12 mois commençant le 10 décembre 1994.

29. M. MANZ (Autriche) dit que sa délégation s'associe à la position de l'Union européenne. Elle déplore aussi que la procédure d'appel d'offres international n'ait pas été respectée pour la passation des marchés. Elle regrette à cet égard qu'une délégation, qui avait pourtant appuyé la création du Bureau des services de contrôle interne, se soit opposée à ce qu'il soit saisi de cette affaire, alors qu'un consensus s'était dégagé dans ce sens. La délégation

autrichienne reviendra sur la question de la passation des marchés à l'occasion de l'examen d'autres points de l'ordre du jour, étant entendu que les explications demandées au Secrétaire général dans le paragraphe 16 de la résolution ne constituent pas un préalable à un débat de fond.

30. M. ETVKET (Ouganda) dit que sa délégation, qui s'est jointe au consensus en vue de l'adoption du projet de résolution, tient à insister sur le fait que compte tenu de la situation extrêmement précaire du Rwanda, il importe de donner à la MINUAR des moyens suffisants. À cet égard, la délégation ougandaise approuve entièrement la position énoncée par la Nouvelle-Zélande concernant l'autorisation d'engagement de dépenses donnée au Secrétaire général. Elle estime par ailleurs que la question de la passation des marchés doit être examinée dans le cadre de l'ensemble des opérations de maintien de la paix et pas seulement à propos de la MINUAR.

31. M. DOSSAL (Département des opérations de maintien de la paix), répondant aux questions posées par le représentant de la France, dit que le Département a chargé une société britannique d'établir un bref rapport sur la situation dans les camps de réfugiés au Zaïre sur le plan de la sécurité et de conseiller le Secrétaire général sur les mesures spécifiques qui pourraient être prises à cet égard. La société a envoyé deux experts sur place. Le montant du contrat s'élève à environ 25 000 dollars et la société doit remettre son rapport d'ici à la fin du mois de novembre 1994. Au cas où un examen plus approfondi s'avérerait nécessaire, on aurait recours à la procédure habituelle d'appel d'offres. Par ailleurs, il est possible que, le cas échéant, les autorités zaïroises prennent elles-mêmes les mesures de sécurité voulues ou engagent à cette fin d'autres sociétés.

32. Le PRÉSIDENT dit que la Commission a achevé l'examen des points 127 et 130 de l'ordre du jour et demande au Rapporteur de faire directement rapport à l'Assemblée générale.

POINT 107 DE L'ORDRE DU JOUR : BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1994-1995 (suite) (A/C.5/49/31)

Incidences sur le budget-programme du projet de résolution A/C.5/49/L.4/Rev.1

33. Le PRÉSIDENT rappelle que le document A/C.5/49/31 contient l'état des incidences sur le budget-programme de l'exercice biennal 1994-1995 du projet de résolution A/C.5/49/L.4/Rev.1, que la Commission a adopté sans le mettre aux voix la semaine précédente. Il a été informé par le Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires que le Comité souscrit pleinement au paragraphe 5 du rapport du Secrétaire général, qui indique que ce projet de résolution n'entraîne pas d'incidences sur le budget-programme de l'Organisation.

34. Mme PEÑA (Mexique) souhaite que le Secrétariat éclaircisse le sens du paragraphe 6 de l'état d'incidences, qui lui paraît laisser planer une ambiguïté quant aux modalités de financement des activités du groupe spécial d'experts. Elle voudrait notamment avoir l'assurance que les frais de participation des experts seront effectivement imputés sur le budget ordinaire de l'Organisation, étant entendu que les États Membres pourront, s'ils le désirent, verser des contributions volontaires pour prendre en charge une partie de ces coûts.



35. Mme RODRIGUEZ (Cuba) souhaite elle aussi des éclaircissements sur ce point. Il ressort en effet du projet de résolution A/C.5/49/L.4/Rev.1 que les dépenses afférentes au fonctionnement du groupe d'experts doivent être prises en charge par l'Organisation.

36. M. TAKASU (Contrôleur) explique que l'état d'incidences est fondé sur le paragraphe 5 du projet de résolution, qui spécifie que les activités du groupe seront financées à l'aide des ressources financières existantes. Comme indiqué dans l'état d'incidences, les frais à prévoir pour la participation des experts s'élèveraient à 442 000 dollars. Étant donné qu'il n'a pas été prévu de ressources à ce titre dans le budget de l'exercice biennal 1994-1995, on ne pourra savoir qu'à la fin de l'exercice dans quelle mesure il sera possible de financer ces dépenses dans la limite des crédits ouverts. En attendant, le Secrétaire général serait reconnaissant aux États Membres de bien vouloir verser des contributions volontaires pour financer les activités du groupe d'experts; un fonds d'affectation spéciale sera d'ailleurs établi à cette fin. Voilà pourquoi il est indiqué dans l'état d'incidences qu'il n'y a pas lieu de prévoir, au stade actuel, de crédits supplémentaires. En tout état de cause, le Secrétaire général veillera à ce que les activités du groupe d'experts puissent se dérouler comme prévu.

37. Le PRÉSIDENT dit que, s'il n'y a pas d'objection, il considérera que la Cinquième Commission souhaite, sans procéder à un vote, informer l'Assemblée générale que, si elle adoptait le projet de résolution A/C.5/49/L.4/Rev.1, il n'y aurait pas lieu d'inscrire à ce stade de crédits supplémentaires au budget-programme de l'exercice biennal 1994-1995.

38. Il en est ainsi décidé.

39. Le PRÉSIDENT indique que la Commission a ainsi achevé l'examen de ce point et demande au Rapporteur de faire rapport directement à l'Assemblée générale.

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

40. M. STÖCKL (Allemagne), parlant au nom des pays membres de l'Union européenne, souligne l'importance que ceux-ci attachent à une bonne gestion du personnel à l'heure où l'Organisation assume des responsabilités de plus en plus lourdes. C'est pourquoi ils ont examiné avec beaucoup d'intérêt la stratégie exposée dans le document A/C.5/49/5, qui vise notamment à moderniser et dynamiser la gestion des ressources humaines dans l'ensemble du Secrétariat. L'Union européenne se félicite en particulier de la mise en place du nouveau système de notation des fonctionnaires fondé sur les résultats, qui constitue l'un des éléments clefs du dispositif prévu en matière d'obligation redditionnelle et de responsabilité, et contribuera à modifier radicalement les rapports entre supérieurs et subordonnés tout en permettant un véritable suivi du comportement professionnel.

41. L'Union européenne appuie le principe d'un accroissement du taux d'attribution par des retraites anticipées et suivra avec attention l'impact des mesures prises dans ce sens par le Secrétariat. D'autre part, elle approuve pleinement les propositions qui ont trait à l'octroi de bourses dans le cadre du programme actuel de stages et à la mise sur pied d'un projet pilote prévoyant le détachement auprès de l'Organisation, pour des affectations de durée limitée, de jeunes fonctionnaires gouvernementaux qualifiés dont les services seraient fournis à titre gracieux.

42. Le rapport sur la composition du Secrétariat (A/49/527) contient des statistiques très détaillées. Il importe de rappeler que le recrutement du personnel est régi par les principes énoncés dans la Charte, notamment au paragraphe 3 de l'Article 101 et à l'Article 8. Les pays membres de l'Union européenne mettront tout en oeuvre pour proposer au Secrétaire général les candidatures de personnes qualifiées mais ils souhaitent que les procédures de recrutement soient accélérées. Les concours nationaux sont un bon outil de recrutement mais, là encore, il faudrait veiller à ce que les postes soient attribués dans des délais raisonnables. Il faudrait aussi réduire le coût des concours, notamment en recourant davantage à la présélection. L'Union européenne n'est pas favorable à une modification du quota de postes P-2 réservés aux agents des services généraux qui ont réussi le concours de promotion à la catégorie des administrateurs. Elle estime en outre que ce concours devrait être régi par les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux concours nationaux, notamment en ce qui concerne le niveau de formation universitaire exigé des candidats.

43. L'Union européenne attache beaucoup d'importance à la mobilité des fonctionnaires, gage d'une plus grande adaptabilité de l'Organisation. Elle estime que la mobilité devrait entrer en ligne de compte dans la planification des carrières et dans les promotions. Un des moyens de favoriser la mobilité serait de faciliter l'emploi du conjoint, point qui avait déjà retenu l'attention de l'Assemblée générale dans sa résolution A/36/130, et à propos duquel l'Union européenne souhaiterait recevoir des informations du Secrétariat. Elle note que le Département de la gestion des ressources humaines a l'intention de réexaminer la question, comme indiqué dans le document A/49/587.

44. Si des progrès ont été accomplis en ce qui concerne le recrutement de femmes aux classes P-2 et P-3, le pourcentage de femmes reste particulièrement faible dans les lieux d'affectation hors Siège ainsi que dans les postes à responsabilité. Ce sont là des déséquilibres auxquels il faut s'efforcer de remédier, notamment, comme envisagé dans le document A/49/587, en mettant en place des programmes de formation qui préparent davantage les femmes aux tâches d'encadrement et en créant un milieu de travail qui leur soit plus favorable. Il faudrait aussi inciter les États membres à présenter davantage de candidates féminines ayant les qualifications requises.

45. Le document A/49/445 fait état des progrès accomplis dans le domaine de la formation, si déterminant pour la vitalité de l'Organisation. L'Union européenne estime toutefois qu'il faudrait éviter de se disperser dans toutes sortes de secteurs nouveaux alors que beaucoup reste à faire dans des secteurs aussi prioritaires que la formation aux opérations de maintien de la paix.

46. En ce qui concerne le recrutement du personnel sur une base géographique aussi large que possible, l'Union européenne estime que le système des fourchettes souhaitables reste valable, opinion confortée par les conclusions auxquelles est parvenu le Groupe de travail créé en application de la résolution A/47/226.

47. Pour donner au Secrétaire général une plus grande marge de manoeuvre dans la gestion des tableaux d'effectifs, l'Union européenne est favorable aux procédures proposées dans le document A/49/339 pour le reclassement éventuel des postes P-1 à P-5, ainsi qu'aux suggestions tendant à une budgétisation plus souple des postes.

48. Tout en appuyant le principe d'une décentralisation accrue des activités du Bureau de la gestion des ressources humaines, l'Union européenne estime que le Bureau doit rester responsable de tout ce qui a trait à la planification des ressources et à l'élaboration de la politique du personnel à l'échelle de l'Organisation.

49. Enfin, en ce qui concerne le système interne d'administration de la justice, le Secrétariat n'a pas encore fourni de renseignements chiffrés permettant de comparer le coût du système actuel et celui des réformes proposées. Ces dernières demandent à être examinées de façon approfondie. L'Union européenne a pris note du document de séance distribué sur cette question.

50. M. SHARP (Australie), prenant également la parole au nom du Canada et de la Nouvelle-Zélande, dit qu'il est encourageant de voir qu'une stratégie a été mise au point dans le domaine de la gestion du personnel et que l'on se propose de modifier le système interne d'administration de la justice au Secrétariat. Les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande ont déjà engagé les États Membres à mettre un terme à la "microgestion" de l'Organisation. Cela vaut également pour la gestion de ses ressources humaines. Mais il faut avoir la certitude qu'il existe une politique transparente pour tous les aspects de la gestion des ressources humaines – recrutement, affectations, promotions et cessation de service – et que cette politique est appliquée uniformément. Dans cet esprit, la stratégie exposée dans le document A/C.5/49/5 mérite d'être appuyée.

51. L'un des aspects importants de cette stratégie est qu'elle repose sur une approche globale où tous les aspects de la gestion des ressources humaines sont intégrés. Depuis longtemps déjà, la création d'un mécanisme de planification centrale au sein du Bureau de la gestion des ressources humaines s'imposait. De même, la délégation au Département des opérations de maintien de la paix et au Département des affaires humanitaires des responsabilités pour les recrutements d'urgence apparaît logique dans le contexte du système d'obligation redditionnelle et de responsabilité qui doit être mis en place en 1995.

52. Les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande appuient le renforcement du programme de stages. Elles se félicitent aussi de l'importance accordée à la mobilité du personnel à la fois du point de vue des besoins de l'Organisation et de celui de la planification des carrières. Cela vaut également pour la formation. L'amélioration des compétences ne doit pas

être considérée comme une fin en soi mais comme un instrument de gestion et d'organisation des carrières. L'introduction d'un véritable système de suivi du comportement professionnel jouera un rôle central dans l'adoption d'un nouveau style de gestion. Le Corps commun d'inspection a toutefois formulé une mise en garde et rappelé les échecs précédemment enregistrés à cet égard. Le nouveau système de notation des fonctionnaires, l'introduction d'une formation obligatoire pour les cadres et la responsabilisation du personnel offrent une chance réelle à l'Organisation de mettre fin aux méthodes de gestion qui ont entraîné une productivité et une motivation insuffisantes. Il importe, à cet égard, d'inclure dans les programmes de formation à la gestion un mécanisme d'évaluation entre cadres de même rang pour que les intéressés puissent être renseignés sur leurs points faibles. À la quarante-huitième session de l'Assemblée générale, les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande avaient déjà déploré l'absence d'un système d'évaluation au niveau D-2 et au-delà. Elles sauraient gré au Secrétariat de leur donner des éclaircissements sur les mesures qui sont envisagées pour remédier à cette lacune.

53. Ces délégations reviendront sur la question de l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. À ce stade, elles se bornent à indiquer qu'elles souscrivent à la recommandation du Corps commun selon laquelle les chefs de département et de service et les directeurs de programmes devraient être tenus pleinement responsables de la mise en oeuvre des directives établies dans ce domaine.

54. Un système efficace de suivi du comportement professionnel a pour corollaire un système de récompenses et de sanctions. Mais il faut aussi que ce système soit transparent et qu'il soit appliqué de manière uniforme. Il est donc important de mettre parallèlement l'accent sur la communication et le dialogue. L'adoption d'un nouveau style de gestion nécessite l'apport de sang neuf aux échelons intermédiaires et supérieurs de l'Administration. Dans cette perspective, il convient d'encourager activement les cessations de service, moyennant des dispositions convenues, au niveau des directeurs et d'autres hauts fonctionnaires.

55. L'idée selon laquelle on réexaminerait tous les trois ans le dossier des fonctionnaires qui n'ont pas bénéficié d'une promotion appelle une mise en garde. Il n'y a aucune raison d'appliquer un traitement particulier à ces fonctionnaires ou de supposer qu'ils ont droit périodiquement à une promotion. Une question apparentée, qui a des répercussions sur les promotions, est celle des qualifications exigées dans les avis de vacance de poste pour le recrutement aussi bien interne qu'externe. Ces qualifications ne sont pas du tout adaptées aux réalités du marché.

56. D'autres questions se posent à plus long terme, notamment celle de l'équilibre à établir entre les engagements de durée indéterminée et les engagements de durée déterminée à l'ONU. Il semble aussi que les effectifs soient excessifs au niveau de l'encadrement intermédiaire et du personnel de bureau/d'appui – deux catégories qui ont été sensiblement réduites ces 10 dernières années dans le secteur privé et le secteur public. D'autre part, les gains de productivité consécutifs à l'introduction de nouvelles technologies ne semblent pas être à la mesure des investissements réalisés.

57. Les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande soumettront ultérieurement des propositions précises concernant le système interne d'administration de la justice au Secrétariat. Elles approuvent l'orientation générale des réformes, qui va dans le sens d'une simplification et d'une plus grande transparence, ce qui devrait à la fois réduire le nombre des plaintes et accélérer le règlement des litiges et des procédures disciplinaires engagées.

58. Enfin, les délégations du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande attachent une grande importance à la question de la sécurité du personnel des Nations Unies. Elles se félicitent de l'adoption, par la Sixième Commission, du projet de Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé et demandent instamment à tous les États d'envisager une adhésion rapide à la Convention.

59. M. GODA (Japon) dit que, de l'avis de sa délégation, les mesures préconisées dans le document intitulé "Stratégie pour la gestion des ressources humaines de l'Organisation" sont dans l'ensemble solides et cohérentes. Il est toutefois regrettable qu'aucune indication détaillée ne soit fournie quant à la politique envisagée en matière d'organisation des carrières. Il serait souhaitable que le Secrétariat comble cette lacune.

60. Le Gouvernement japonais croit à l'utilité des concours nationaux comme moyen pour l'ONU de recruter du personnel qualifié et il a aidé à organiser périodiquement de tels concours. Toutefois, trop souvent, les candidats ayant réussi au concours, au Japon ou ailleurs, n'ont pas été recrutés; il y a là un problème auquel le Secrétariat devrait remédier.

61. La délégation japonaise accueille avec satisfaction les propositions concernant la mobilité du personnel et la formation, deux domaines qui lui paraissent importants. Elle se félicite de la mise en place d'un nouveau système de notation, indispensable à l'instauration d'un autre style de gestion et à la motivation du personnel, et espère que ce système sera effectivement appliqué.

62. En ce qui concerne la composition du Secrétariat, la délégation japonaise appuie le maintien de la formule des fourchettes souhaitables, tout en regrettant que le nombre de fonctionnaires de nationalité japonaise – qui a légèrement progressé, passant de 86 à 91 depuis l'année précédente – reste encore très en deçà de la fourchette souhaitable. Le Gouvernement japonais n'a ménagé aucun effort pour proposer des candidats qualifiés; encore faut-il que le Secrétariat prenne de son côté les mesures qui s'imposent. De même, le Gouvernement japonais s'est attaché à proposer des candidatures féminines mais, si l'on veut que les objectifs fixés pour 1995 en ce qui concerne la participation des femmes au Secrétariat soient atteints, il faudra faire des efforts supplémentaires en direction des pays non ou sous-représentés.

63. Enfin, à l'heure où les activités des Nations Unies dans les domaines du maintien de la paix et de l'assistance humanitaire ne cessent de prendre de l'importance, on ne saurait trop insister sur la nécessité primordiale de garantir la sécurité du personnel de l'Organisation. La délégation japonaise

prend acte de l'adoption par la Sixième Commission du projet de Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé et engage vivement le Secrétariat à tout mettre en oeuvre pour améliorer encore la sécurité de ce personnel.

64. M. SUCHARIPA (Autriche) souligne qu'il est impératif que l'Organisation modernise ses méthodes et son style de gestion. Une première mesure allant dans ce sens est la mise en place d'un nouveau système de notation des fonctionnaires, qui devrait mieux refléter les résultats effectivement obtenus. Parallèlement, il faudra, d'une part, recourir plus largement à la formule des licenciements à l'amiable et des départs à la retraite anticipée pour libérer l'Organisation du personnel qui n'est pas ou plus performant et, d'autre part, relever les traitements pour les rendre plus attractifs et permettre ainsi à l'Organisation de recruter les personnes les mieux qualifiées. Il faudrait aussi accélérer les procédures de recrutement et les rendre plus transparentes. Des mesures sont prévues à cet effet; il faut espérer qu'elles seront appliquées sans tarder. Dans le même ordre d'idées, les principes et critères qui régissent le recrutement du personnel – niveau d'études exigé, nécessité d'une répartition géographique équitable et d'un équilibre entre les sexes – doivent également s'appliquer au concours de promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs.

65. Pour que le personnel soit performant, il faut lui offrir de véritables possibilités de promotion, de formation et de perfectionnement. La délégation autrichienne engage le Secrétaire général à développer le programme de formation de l'Organisation : l'idée d'un "collège" pour la formation continue des fonctionnaires mérite d'être retenue. En revanche, la délégation autrichienne formule des réserves quant à l'emploi de fonctionnaires retraités. Une telle politique va à l'encontre des dispositions adoptées par l'Assemblée générale, notamment en ce qui concerne l'âge du départ obligatoire à la retraite. Si un fonctionnaire retraité souhaite mettre ses compétences à la disposition de l'Organisation, il devrait le faire à titre purement bénévole.

66. La réforme de la gestion des ressources humaines impliquant un renforcement de la capacité de planification, la délégation autrichienne est favorable à la création d'un petit service qui sera chargé de cette fonction de planification. Par ailleurs, elle attache une importance particulière au dialogue entre l'Administration et les représentants du personnel. Ce dialogue a d'ores et déjà débouché sur la formulation de propositions pour un nouveau système d'administration de la justice au Secrétariat qui met l'accent sur les procédures de conciliation rapide. La délégation autrichienne approuve dans l'ensemble les propositions du Secrétaire général, notamment celle tendant à recruter à l'extérieur le Président du Comité d'arbitrage.

67. La délégation autrichienne constate avec une vive préoccupation que l'égalité des chances est encore loin d'être une réalité pour les femmes au Secrétariat. Les objectifs, pourtant modestes, fixés pour 1995 – 35 % de femmes aux postes d'administrateur et 25 % de femmes aux postes de haut niveau – ne seront pas atteints. Pour que la situation s'améliore notablement, il faudra que l'Organisation adapte ses politiques de recrutement et qu'elle offre aux femmes qu'elle aura recrutées des chances égales de promotion, notamment aux échelons intermédiaires et supérieurs. Mais il faudra aussi que l'attitude

envers les femmes évolue dans l'ensemble de l'Organisation : à cet égard, on ne peut que se féliciter de la publication de directives sur les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel. L'Autriche, pour sa part, est fière de souligner que les femmes et les hommes sont également représentés au sein de sa mission permanente et que, au Secrétariat, les fonctionnaires autrichiennes sont plus nombreuses que leurs compatriotes masculins.

68. Une autre question qui mérite de retenir l'attention, et n'est d'ailleurs pas sans rapport avec la précédente, est celle du travail des conjoints. Le Secrétaire général a été invité, dans la résolution A/47/226, à réexaminer la politique appliquée dans ce domaine. Il serait bon que le Secrétariat indique si les discussions ont progressé sur ce point.

69. L'Autriche attache une importance primordiale à la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies. Aussi se félicite-t-elle de voir que la Sixième Commission a adopté le projet de Convention sur cette question. Elle souhaite toutefois que des mesures supplémentaires soient prises pour assurer pleinement la protection de toutes les personnes qui travaillent pour les Nations Unies, en particulier dans le cadre des missions à haut risque.

70. M. KURIEN (Inde) appuie sans réserve la mise en place d'un système moderne de gestion des ressources humaines proposée dans le rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/C.5/49/5. Ce processus suppose l'instauration d'un style de gestion responsabilisant l'ensemble du personnel d'encadrement à tous les niveaux, renforcé par un système adéquat de formation, d'aménagement des carrières et de notation des fonctionnaires.

71. La délégation indienne salue l'intention du Secrétaire général d'organiser des concours de recrutement à la classe de début. Si elle est favorable à la simplification de la procédure de recrutement d'urgence, notamment par la décentralisation de certaines fonctions et la délégation de pouvoirs aux divers départements, elle estime qu'il faut veiller à ce qu'il n'y ait pas d'abus. Il est nécessaire d'étudier avec soin l'idée d'un recours à des agences spécialisées dans la recherche de cadres et à des entreprises de louage de services, cette formule pouvant avoir des effets indésirables comme on a eu l'occasion de le vérifier dans le cadre de certaines opérations de maintien de la paix. Il serait préférable d'établir des fichiers nationaux de candidats que l'Organisation pourrait recruter lorsque le besoin s'en ferait sentir.

72. La délégation indienne constate que, selon la note du Secrétaire général publiée sous la cote A/49/176, les femmes occupent moins de 15 % des postes supérieurs alors qu'elles sont nombreuses à réussir les concours de recrutement aux postes d'administrateur. Saluant les recommandations formulées par le Corps commun d'inspection sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/49/176), M. Kurien estime que le Secrétariat doit redoubler d'efforts pour recruter des femmes qualifiées originaires de pays en développement et espère que ces efforts ne se limiteront pas à la catégorie des postes soumis au principe de la répartition géographique.

73. Il faut que l'Organisation recrute dans le monde entier, puisqu'elle peut trouver dans toutes les régions du personnel efficace et compétent. Après avoir étudié le rapport du Groupe de travail à composition non limitée de la Cinquième Commission créé en application de la résolution 47/226 de l'Assemblée générale, la délégation indienne estime nécessaire d'accorder un plus grand poids au facteur "population" dans le calcul des fourchettes souhaitables. En effet, contrairement aux recommandations formulées dans la résolution 41/206 C, le pourcentage de postes attribués proportionnellement au chiffre de la population des États est passé de 7,2 % à 5 % en 1987. Il est temps de corriger cette anomalie et de rétablir la proportion desdits postes à son niveau antérieur, qui restera cependant inférieur à celui de la période de 1977-1985 (8,7 %).

74. Il est à noter que 17 % seulement des postes du Secrétariat sont soumis au principe de la répartition géographique, proportion qui tombe à 7,5 % si l'on prend en compte la totalité des postes du système des Nations Unies. Si certaines catégories ne peuvent faire l'objet de fourchettes souhaitables, il n'en va pas de même d'autres catégories, notamment celles du Service mobile et des agents des services généraux. Il faudrait donc que le recrutement se fasse sur des bases géographiques beaucoup plus larges. Peut-être conviendrait-il par ailleurs d'examiner la possibilité d'établir une parité entre les facteurs "qualité de Membre" et "contribution". On pourrait aussi envisager de porter la marge, au-delà du point médian de la fourchette souhaitable, de 15 % à 25 %.

75. M. RI Jang Gon (République populaire démocratique de Corée) constate que le nombre des États Membres non représentés et sous-représentés a fortement augmenté en raison de l'adhésion de nouveaux pays à l'Organisation; son propre pays n'est devenu Membre à part entière que depuis peu. Il rappelle que la Cinquième Commission s'est penchée longuement, à la quarante-huitième session, sur la nécessité de donner la priorité aux pays non représentés au sein du personnel du Secrétariat tout en maintenant le système de fourchettes souhaitables et d'accorder des chances égales aux candidats de tous les États Membres pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur. S'il convient d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités d'efficacité et de compétence, force est de constater cependant que les candidats des pays développés ont tendance à être privilégiés par rapport à ceux des pays en développement.

76. Comme il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/49/527, il reste un grand nombre de pays non représentés au sein du Secrétariat. S'inquiétant de l'iniquité des procédures de recrutement, l'intervenant estime que le Secrétariat devrait veiller en priorité à ce que tous les États Membres sans exception soient représentés. À ce propos, il souhaite que les lauréats des concours nationaux organisés en 1993 se voient offrir sans tarder des postes P-1/P-2. S'il en juge par le rapport intitulé "Politiques relatives à la gestion des ressources humaines" (A/49/445), le Secrétariat ne semble pas être au courant que des candidats de son pays ont réussi le dernier concours et attendent toujours qu'on leur propose un poste.

77. M. ALOM (Bangladesh) se félicite de l'adoption d'une politique de gestion des ressources humaines cohérente à l'échelle du système qui, selon lui, exige la participation du personnel d'encadrement à tous les niveaux. Il regrette cependant que la formation n'ait pas reçu et ne reçoive pas encore toute



l'attention voulue; le rapport du Secrétaire général sur la question laisse à désirer en ce qui concerne des aspects tels que l'identification des besoins, la définition des priorités, les ressources nécessaires et l'évaluation des résultats.

78. La délégation du Bangladesh accueille favorablement les propositions relatives à la réforme du système interne d'administration de la justice au Secrétariat, qui permettront de simplifier les procédures et de les rendre moins coûteuses pour l'Organisation.

79. S'agissant de la représentation équilibrée des deux sexes au Secrétariat, M. Alom regrette que, malgré les déclarations et conventions adoptées par l'Organisation des Nations Unies en faveur de la promotion des femmes, aucun programme efficace n'ait été mis en place pour améliorer la situation des femmes au Secrétariat. Il salue le rapport que le Corps commun d'inspection a présenté sur la question (A/49/176) et estime que les quatre recommandations qui y sont formulées constituent des mesures indispensables pour que les femmes bénéficient de chances égales. Il souligne que l'on ne doit pas se contenter de simples engagements en faveur du nouveau plan d'action stratégique pour la période 1995-2000, mais qu'un mécanisme d'examen et de suivi de ce programme doit être mis en place.

80. S'agissant du recrutement, M. Alom souligne la nécessité de renforcer la coopération avec les États Membres. Il propose que ceux-ci soient informés plus rapidement des avis de vacance de poste et que des campagnes de recrutement plus actives sur les campus universitaires et par voie d'annonces soient menées dans toutes les régions en vue de tenir à jour les fichiers de candidats pouvant être pressentis et de réduire les délais de recrutement aux postes à pourvoir.

81. La délégation du Bangladesh est favorable à un nouveau style de gestion axé sur la décentralisation. Elle estime que les principes de responsabilité et d'obligation redditionnelle ne devraient pas s'appliquer uniquement aux cadres supérieurs, mais à l'ensemble du personnel du Secrétariat. Elle appuie la proposition visant à prévoir, dans le cadre du programme de stages, le détachement de fonctionnaires nationaux et l'octroi de bourses à de jeunes cadres des pays sous-représentés ou non représentés.

82. Abordant ensuite la question du régime commun des Nations Unies, M. Alom réaffirme l'appui de sa délégation à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) en tant qu'organe spécialisé indépendant et au régime commun des Nations Unies. Bien qu'elle soit en accord avec les recommandations formulées par la CFPI pour l'année 1994, la délégation du Bangladesh note que celle-ci n'a pas étudié tous les aspects de l'application du principe Noblemaire, contrairement à ce que lui avait demandé l'Assemblée générale, se contentant de proposer des ajustements techniques. Elle prie donc la CFPI de bien vouloir présenter les conclusions de ses études suffisamment tôt pour que le Comité administratif de coordination puisse en être saisi à sa prochaine session.

83. Enfin, en ce qui concerne le régime des pensions des Nations Unies, la délégation du Bangladesh réserve son opinion quant aux décisions prises par la CFPI sur la rémunération considérée aux fins de la pension et les prestations de retraite (A/49/30); elle estime que la formule du taux de remplacement du revenu est la plus propre à remédier au problème de "l'inversion des revenus" que connaissent les agents des services généraux. S'agissant des placements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, elle pense que les marchés boursiers des pays de l'Asie du Sud-Est offrent encore des perspectives de rendement intéressant.

84. M. DEINEKO (Fédération de Russie) dit que les questions de la gestion des ressources humaines et de la composition du Secrétariat ont toujours vivement intéressé les États Membres. C'est encore plus vrai à l'heure actuelle, où les politiques et pratiques de l'Organisation dans ce domaine font l'objet d'une révision. La délégation russe souscrit dans l'ensemble aux idées développées dans les rapports à l'examen (A/C.5/49/5 et A/49/445). Les politiques relatives au personnel doivent être fondées sur la nécessité impérieuse d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et sur la possibilité de déployer ou redéployer rapidement et efficacement les ressources humaines pour relever les défis auxquels l'Organisation est confrontée. Cela suppose toutefois un apport constant de personnel possédant les compétences et le dynamisme requis. En d'autres termes, une rotation régulière des fonctionnaires est indispensable au sein du Secrétariat pour que l'Organisation reste ouverte au changement.

85. Sans contester la nécessité de préserver une souplesse suffisante dans le rapport entre les contrats permanents et ceux de durée déterminée, la délégation russe ne peut pas cautionner la tendance manifeste qui consiste à privilégier les contrats permanents. La proportion des contrats de durée déterminée ne devrait en tout en état de cause pas être inférieure à celle qui prévalait dans les années 80 – environ 40 % – et il serait même souhaitable d'établir, si possible, une parité entre les deux types de contrat. À cet égard, il semble prématuré de vouloir supprimer le gel des contrats permanents avant que la restructuration du Secrétariat ne soit achevée. D'autre part, la solution des problèmes liés à la représentation géographique des États Membres au Secrétariat dépend dans une certaine mesure de l'équilibre entre les deux types de contrats.

86. L'expérience a démontré l'utilité des détachements comme méthode permettant d'assurer au Secrétariat les services de personnes possédant des qualifications et une pratique dans des domaines particuliers, par exemple dans le cas du personnel civil recruté pour les opérations de maintien de la paix. Il conviendrait de développer davantage encore cette forme de coopération entre les gouvernements et l'ONU.

87. La Fédération de Russie a déjà exprimé ses vues sur les stratégies adoptées par l'Administration dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Les mesures de décentralisation et de rationalisation proposées, y compris celle qui consisterait à faire appel à des entreprises de louage de services pour des fonctions techniques, devraient logiquement conduire à un redéploiement important des ressources humaines et permettre des économies. Or, la délégation russe constate avec surprise que le Bureau de la gestion des ressources humaines a demandé la création de six postes supplémentaires. Elle espère que le Secrétariat voudra bien lui donner des éclaircissements à cet égard.

88. La Fédération de Russie reconnaît l'importance de la formation professionnelle. Elle part néanmoins de l'hypothèse que tous les administrateurs recrutés par l'Organisation sont déjà hautement qualifiés. Par conséquent, la formation devrait avoir uniquement pour objet le perfectionnement des fonctionnaires ou leur familiarisation avec les domaines d'activité les plus récents de l'Organisation. En tout état de cause, l'ONU ne doit pas devenir un centre de formation du personnel. Là encore, le recours aux contrats de durée déterminée serait une solution moins coûteuse que la formation ou le recyclage des fonctionnaires permanents.

89. Le Secrétariat applique une politique visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. La Fédération de Russie approuve cette politique dans son principe. En même temps, elle considère que la réalisation de l'objectif de 35 % fixé pour la représentation des femmes en 1995 ne doit pas devenir une fin en soi, ce qui irait à l'encontre des critères de recrutement énoncés dans la Charte.

90. La délégation russe est vivement préoccupée par le fait que des fonctionnaires internationaux continuent d'être victimes d'actes de violence. Malgré les appels réitérés lancés par l'Assemblée générale, les États ne se conforment pas tous scrupuleusement à leurs obligations pour ce qui est d'assurer la sécurité et la protection des fonctionnaires de l'ONU et de ceux des organismes apparentés. L'adoption d'une nouvelle convention sur la protection des fonctionnaires des Nations Unies, telle qu'elle a été élaborée par la Sixième Commission, serait donc une initiative extrêmement importante.

91. M. ABRASZEWSKI (Président du Corps commun d'inspection), répondant à une question posée lors d'une séance précédente par la délégation cubaine, précise que le rapport du Corps commun d'inspection (CCI) relatif aux politiques et procédures de recrutement au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies n'a pu être achevé à la date prévue en raison de la communication tardive des réponses aux questionnaires. Ce rapport devrait néanmoins être présenté avant la fin de la quarante-neuvième session. Il ajoute qu'outre les rapports soumis sur la situation des femmes (A/49/176) et le système de notation au Secrétariat (A/49/219), le Corps commun réalisera d'autres études sur des questions relatives au personnel, portant notamment sur les aspects suivants : relations entre l'Administration et les fonctionnaires, comparaison des méthodes de recrutement pour les postes soumis à répartition géographique à l'échelle du système des Nations Unies, situation de la femme au sein des secrétariats de tous les organismes des Nations Unies.

92. Mme RODRIGUEZ (Cuba) prie le Secrétariat de communiquer au Corps commun les informations voulues afin que le rapport demandé puisse être présenté au plus tard à la reprise de la session de l'Assemblée générale.

La séance est levée à 13 h 10.