

NATIONS UNIES

# Assemblée générale

QUARANTE-NEUVIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
24e séance  
tenue le  
lundi 28 novembre 1994  
à 10 heures  
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 24e SEANCE

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 108 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)
- POINT 105 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite)
- POINT 114 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES (suite)
- POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME 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.24  
13 décembre 1994  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 25.

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite) (A/49/176 et Add.1, A/49/219 et Add.1, A/49/406, A/49/445, A/49/527, A/49/564 et A/49/587; A/C.5/48/37 et Add.1, A/C.5/48/45; A/C.5/49/5, A/C.5/49/6 et Corr.1 et Add.1, A/C.5/49/13, A/C.5/49/14 et A/C.5/49/32)

1. Mme von BOCK und POLACH (Allemagne), intervenant au nom de l'Union européenne, déclare que la question du respect des privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies revêt une importance telle que son examen devrait échapper à la règle de la biennialisation. Les privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies sont énoncés dans la Charte et dans la Convention de 1946 sur les privilèges et immunités des Nations Unies. Ces deux instruments confèrent aux fonctionnaires des droits non pas à titre personnel, mais dans l'intérêt de l'Organisation, et tout manquement à leur respect fait gravement obstacle à l'accomplissement des missions confiées par les Etats Membres aux organisations du système des Nations Unies.
2. Bien que tous les Etats aient souscrit aux dispositions de la résolution 47/28 de l'Assemblée générale, un nombre assez considérable de fonctionnaires ont été tués depuis l'adoption de celle-ci sans qu'aucun des coupables ait été traduit en justice. L'Union européenne sait combien il importe d'assurer la sécurité des fonctionnaires des Nations Unies, qui sont appelés à travailler dans des conditions de plus en plus hostiles et précaires dans le monde entier, et elle déplore que des arrestations et des enlèvements de fonctionnaires continuent d'être signalés. L'Union européenne exhorte les gouvernements concernés à respecter les privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux. La situation du personnel affecté aux missions de maintien de la paix et aux missions humanitaires est particulièrement préoccupante. En période de crise, le personnel recruté localement devrait bénéficier de la même protection que le personnel international.
3. M. SILALAH (Indonésie) déclare que l'Organisation des Nations Unies, en qui les peuples du monde entier ont mis leur confiance et qui doit faire face à des défis de plus en plus redoutables, se trouve handicapée par une crise financière sans précédent aggravée par une conception inadéquate de la gestion.
4. Le succès de l'action menée par l'Organisation dépend de la qualité de son personnel, qui doit être recruté conformément aux principes énoncés à l'Article 101 de la Charte. Or, en dépit de l'existence d'un système prévoyant des fourchettes pour la représentation optimale des Etats Membres au Secrétariat, 25 pays, dont l'Indonésie, demeurent sous-représentés. M. Silalahi espère que les préoccupations des Etats sous-représentés seront dûment prises en considération.
5. La délégation indonésienne tient à féliciter le Secrétariat des efforts qu'il fait pour accroître la proportion de femmes parmi le personnel du Secrétariat, mais note cependant que cette proportion n'atteint pas 30 % pour les postes des classes supérieures. L'objectif d'une proportion égale d'hommes et de femmes fixé en principe pour 1995 est donc bien loin d'être atteint. Aussi convient-il d'intensifier les efforts visant à accroître, dans l'ensemble du système, le nombre des fonctionnaires du sexe féminin, en particulier le nombre de femmes occupant des postes des classes supérieures.
6. Pour gérer convenablement les ressources humaines, il faut des moyens financiers suffisants. De plus, à une époque caractérisée par des bouleversements rapides, il importe que les fonctionnaires sachent s'adapter aux

/...

besoins de la communauté internationale. A cet égard, la délégation indonésienne accueille favorablement les propositions touchant la mise en place d'un système moderne de gestion des ressources humaines comprenant un volet consacré à la formation, un volet consacré à la planification des carrières et un nouveau système de notation. Un effort de décentralisation et des délégations de pouvoirs contribueront aussi à renforcer le système.

7. La nécessité d'assurer la sécurité et la sûreté du personnel des Nations Unies apparaît plus urgente que jamais étant donné l'expansion des opérations de maintien de la paix et des missions humanitaires. La délégation indonésienne se déclare favorable au projet de convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé, convaincue que toutes les mesures possibles doivent être prises pour protéger l'ensemble du personnel des missions, en particulier dans les régions dangereuses.

8. M. MORCZYNSKI (Pologne) déclare qu'alors que l'Organisation des Nations Unies s'apprête à célébrer son cinquantenaire, le multilatéralisme apparaît comme le principal moyen de mettre de l'ordre dans les relations internationales. L'action des Nations Unies a été déterminante à cet égard. Les Etats Membres comptent de plus en plus sur l'Organisation, et la mesure dans laquelle elle parviendra à répondre à leurs attentes dépendra de la qualité de son personnel, à commencer par ses cadres dirigeants, et de l'adoption d'une nouvelle culture d'entreprise qui réponde aux priorités du moment et puisse s'adapter aux priorités futures. La délégation polonaise accueille donc favorablement la nouvelle approche décrite par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines.

9. La délégation polonaise se félicite de l'importance accordée à la décentralisation des fonctions au profit des responsables de programmes, décentralisation qui permettra au Bureau de la gestion des ressources humaines de concentrer son attention sur les questions de politique. Le nouveau système de notation devrait permettre aux fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'avoir de bonnes perspectives de carrière; l'introduction du système dans le cadre d'un projet pilote constitue un exemple qu'il conviendrait de suivre pour la mise en place d'autres systèmes de gestion.

10. En ce qui concerne le recrutement, la délégation polonaise estime que les Etats Membres, lorsqu'ils s'attachent à proposer à l'Organisation des candidats qualifiés, devraient tenir le plus grand compte des besoins définis par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Les concours nationaux et les détachements sont des moyens d'enrichir les ressources humaines de l'Organisation. Il conviendrait d'établir des modalités de détachement propres à faciliter les échanges de personnel entre l'ONU et les fonctions publiques nationales.

11. Bien qu'il soit beaucoup question de formation depuis quelque temps, le rapport sur la question (A/49/406) semble indiquer que le système mis en place commence tout juste à fonctionner. Les dépenses consacrées à la formation dans des domaines prioritaires devraient être considérées comme un investissement plutôt que comme des dépenses à fonds perdus.

12. La rémunération et les conditions d'emploi des fonctionnaires sont un sujet de préoccupation aussi bien pour le personnel que pour la majorité des Etats Membres. L'ONU est en passe de perdre sa compétitivité, et les niveaux de rémunération ne correspondent plus, dans bien des cas, à la charge de travail des fonctionnaires et à la complexité de leur tâche. L'introduction du nouveau système de responsabilité et d'obligation redditionnelle devrait permettre de

/...

revoir les barèmes des traitements, aussi bien pour les administrateurs que pour les agents des services généraux.

13. La délégation polonaise engage tous les Etats à adopter dès la session en cours le projet de convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et le personnel associé. Il est inadmissible que l'Organisation ne soit pas à même de garantir la sécurité du personnel affecté à des tâches qui découlent des décisions des Etats Membres.

14. En dépit des progrès accomplis en ce qui concerne la représentation des femmes au Secrétariat, la situation n'est toujours pas satisfaisante pour les postes de la classe D-1 et des classes supérieures. La délégation polonaise partage à ce sujet l'avis du Corps commun d'inspection. L'une des solutions possibles consisterait à demander aux services nationaux de recrutement de soumettre à l'Organisation la candidature de femmes qualifiées. Toujours au sujet de la composition du Secrétariat, la délégation polonaise, tout en admettant que le recrutement doit s'opérer avant tout en fonction de critères de compétence et d'efficacité, estime qu'il faut accorder un poids suffisant au principe d'une répartition géographique équitale. Pour le recrutement du personnel affecté aux opérations de maintien de la paix et à d'autres missions sur le terrain, il conviendrait de faire entrer en ligne de compte d'autres critères, tels que le degré d'engagement des Etats Membres dans lesdites opérations ou missions.

POINT 108 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)  
/A/49/6, A/49/16 (Parties I et II), A/49/99 et Add.1, A/49/135 et Add.1, A/49/301 et A/49/310; A/C.5/49/27 et Add.1; E/1994/4 et E/1194/19)

15. M. KURIEN (Inde) considère, comme la majorité des délégations, que sous sa forme actuelle, le Plan à moyen terme ne facilite pas la réalisation des objectifs fixés par diverses décisions des organes délibérants. Aussi convient-il de faire du Plan un document plus concis prévoyant des objectifs précis et les moyens de les atteindre. M. Kurien accueille donc favorablement le prototype de nouveau mode de présentation du Plan à moyen terme, qui constitue une excellente base de discussion. Il se déclare aussi favorable à l'idée de subdiviser le Plan à moyen terme en une perspective générale et un cadre de programmation, et convient qu'il faudrait présenter les programmes par secteur et veiller à ce qu'il y ait une relation entre l'agencement des programmes et l'organigramme du Secrétariat, ce qui permettrait de déterminer plus facilement quelle unité administrative est censée rendre compte de l'exécution de tel ou tel programme. M. Kurien estime en outre que la période couverte par le plan devrait être de quatre ans.

16. La perspective générale devrait être définie de façon à équilibrer la place faite aux problèmes actuels et aux problèmes futurs. La formulation du Plan serait alors le fruit d'une interaction entre les Etats Membres et le Secrétaire général, le but visé étant d'établir un plan qui tienne strictement compte des objectifs de l'Organisation et puisse emporter l'adhésion des Etats Membres. Dans la partie du Plan consacrée à la perspective générale, il faudrait aussi définir de grands domaines prioritaires, en veillant à maintenir entre eux un équilibre satisfaisant. M. Kurien souscrit aussi aux propositions visant à mieux synchroniser le Plan à moyen terme et les budgets biennaux.

17. Il importe que les activités prévues par les décisions de l'Assemblée générale trouvent une place appropriée dans le Plan à moyen terme; le rapport coût/avantages des différentes activités ne saurait être le seul critère de planification et d'exécution des programmes. Il convient de garder à l'esprit

/...

que l'Organisation des Nations Unies n'est pas une entreprise privée qui mesure ses succès aux bénéfices réalisés, mais une organisation créée pour le bien de l'humanité. M. Kurien compte donc que l'inclusion des programmes dans le Plan à moyen terme sera dictée par les décisions des organes délibérants et les priorités définies par les Etats Membres, ce qui implique qu'un programme ne saurait être exclu du Plan à moyen terme sous prétexte qu'il ne commencerait à porter ses fruits qu'au delà de la période du Plan.

18. A propos des controverses soulevées par le programme 35, M. Kurien rappelle que la Déclaration de Vienne sur les droits de l'homme constitue l'expression la plus complète des préoccupations des Etats Membres en la matière. Cela étant, traduire la Déclaration en programmes est une tâche difficile, qui exigera le plus grand soin. Il importe tout particulièrement que les différents sujets abordés dans la Déclaration soient traités de façon équilibrée et cohérente. La délégation indienne est acquise à la cause de la promotion des droits de l'homme sous tous leurs aspects et considère qu'il faut prévoir les ressources nécessaires à cette fin, à condition que ce ne soit pas au détriment des activités de développement. Elle est favorable, en particulier, à l'expansion des services d'assistance technique fournis par le Centre pour les droits de l'homme, sous réserve que le Centre fasse appel à des pays de toutes les régions pour la prestation desdits services. Etant donné qu'il a été convenu à la Conférence de Vienne que les organes s'occupant des droits de l'homme doivent rester distincts de ceux qui traitent de la paix et de la sécurité, l'Inde se prononcera contre tout élément du Plan à moyen terme qui viserait à établir des liens entre ces organes, ce qui ne ferait qu'entamer progressivement l'autorité des organes intergouvernementaux s'occupant des droits de l'homme.

19. La délégation indienne constate avec un vif étonnement que les six sous-programmes relevant du programme 35 portent exclusivement sur les droits civils et politiques. Elle estime qu'il faudrait y ajouter un sous-programme consacré au droit au développement, qui porterait sur les obligations nationales et internationales en la matière, et que pour assurer le respect de ce droit, il conviendrait d'envisager la mise en place d'un mécanisme permanent. Les indicateurs mis au point pour mesurer le degré d'exercice de ce droit devraient tenir compte des préoccupations de tous les pays et de toutes les régions. M. Kurien souligne que la totalité des ressources consacrées à tous les aspects des activités de maintien de la paix devrait provenir du budget des opérations de maintien de la paix. En effet, ces opérations sont entreprises au bénéfice de certains pays, et non pas de tous les pays en développement.

20. La délégation indienne n'est pas non plus disposée à accepter que le contrôle de l'exercice des droits de l'homme soit confié à des organes des Nations Unies qui n'en ont pas été explicitement chargés par des décisions des organes délibérants. Etant donné que la plupart des bureaux hors siège des Nations Unies se trouvent dans des pays en développement, un contrôle ainsi exercé porterait principalement sur le monde en développement; ce contrôle revêtirait donc forcément un caractère discriminatoire, et porterait atteinte à la souveraineté des Etats concernés. Elle estime donc qu'il faut redéfinir le programme 35 compte tenu des vues de tous les Etats et du fait que la Troisième Commission n'est pas parvenue à un consensus sur le libellé actuel du programme.

21. M. DAMICO (Brésil) indique que sa délégation attache une grande importance à toutes les phases du cycle budgétaire de l'ONU, y compris le suivi et l'évaluation. S'agissant de la planification des programmes, les débats consacrés au Plan à moyen terme fournissent aux Etats Membres l'occasion de regrouper les activités prévues pour donner suite aux décisions de différents

/...

organes délibérants et d'interroger le Secrétariat sur la manière dont ces décisions seront interprétées et appliquées. Comme le Secrétaire général l'a noté en 1993, la planification des programmes constitue donc un moyen utile de renforcer la démocratie au sein de l'Organisation et de veiller à l'efficacité du Secrétariat.

22. Cependant, M. Damico partage certaines des préoccupations exprimées au sujet du Plan à moyen terme. Les modifications qu'il est proposé d'apporter à la partie introductive du Plan, qui deviendrait un exposé analytique et dynamique des grandes orientations - la "perspective générale" - devraient éliminer la plupart des défauts relevés précédemment. Un plan à moyen terme mieux charpenté établirait un équilibre satisfaisant entre les objectifs à long terme énoncés dans la perspective et les objectifs à court terme définis dans l'exposé des programmes. Il serait de la sorte possible de définir les grandes orientations sans perdre de vue la réalisation d'objectifs plus immédiats. Il ne faut oublier que quel que soit le contenu du Plan à moyen terme, la voie que suit l'Organisation est en définitive déterminée par la concertation intergouvernementale.

23. En ce qui concerne les autres améliorations qu'il est proposé d'apporter au Plan à moyen terme, la délégation brésilienne estime, comme d'autres délégations, que le Plan doit être suffisamment long pour couvrir convenablement toutes les questions qui y sont abordées. Elle estime aussi qu'en faisant mieux correspondre la structure du Plan et l'organigramme du Secrétariat, il serait possible de veiller plus efficacement au respect des obligations redditionnelles. Cependant, il est à craindre que le Plan doive être constamment remanié en fonction de modifications apportées à la structure du Secrétariat. A ce sujet, M. Damico considère, comme le Comité du programme et de la coordination (CPC), que les exemples donnés dans le rapport du Secrétaire général (A/49/301) ne doivent pas être considérés comme autre chose que des exemples. Comme le CPC également, il estime que l'exposé des programmes devrait spécifier les décisions pertinentes des organes délibérants.

24. La délégation brésilienne souscrit aux conclusions formulées par le CPC au sujet des révisions du Plan à moyen terme. Elle note à ce propos que neuf des 23 programmes soumis à l'examen des Etats Membres ont été approuvés sans modification, ce qui atteste de la qualité du travail fait par le Secrétariat. Les Etats Membres ont jugé bon de pouvoir donner leur avis sur certains programmes qui relèvent du mandat de la Deuxième Commission ou de celui de la Troisième Commission. Il s'agit là d'une pratique utile, et il convient de le faire savoir aux présidents de ces deux commissions.

25. La délégation brésilienne souscrit entièrement aux observations formulées par le Président du Groupe des 77 (A/C.5/49/27) au sujet des révisions proposées pour les programmes 11 (Questions de politique générale, y compris la coordination), 12 (Questions et politiques relatives au développement mondial) et 21 (Administration et finances publiques). Elle souhaiterait que la Troisième Commission fasse connaître sa position en la matière.

26. M. Damico conclut en indiquant que le Gouvernement brésilien souhaite vivement participer à des consultations sur la planification des programmes en vue de l'élaboration d'un projet de résolution qui puisse être adopté par consensus.

27. Mme PEÑA (Mexique) indique que sa délégation souscrit aux recommandations du CPC concernant les propositions de révision du Plan à moyen terme. Cependant, le CPC n'a pas été en mesure de faire des recommandations sur un

/...

nombre considérable de révisions proposées, parce que le texte de ces révisions n'avait pas encore été soumis à l'examen des organes sectoriels ou fonctionnels compétents. Le CPC a donc jugé utile de demander l'avis des Grandes Commissions compétentes avant de soumettre lesdites révisions à la Cinquième Commission.

28. La délégation mexicaine a pris bonne note des lettres que les Présidents de la Deuxième, de la Quatrième et de la Sixième Commissions ont adressées au sujet de ces révisions au Président de la Cinquième Commission (A/C.5/49/27). Elle trouve inquiétant que le Secrétariat ait établi des propositions de révision du Plan à moyen terme sans rattacher ces propositions aux décisions pertinentes des organes délibérants ni consulter les organes intergouvernementaux compétents.

29. La délégation mexicaine s'est déjà exprimée ailleurs qu'à la Cinquième Commission sur certaines des révisions proposées, et elle espère que la version révisée définitive du programme 35 (Protection et promotion des droits de l'homme) tiendra compte de ses observations. Elle tient aussi à souligner que le texte proposé pour le programme 35 ne correspond pas à ce qui est dans la Déclaration et le Programme d'action de Vienne.

30. D'une manière générale, la tâche de la Cinquième Commission se serait trouvée facilitée si les autres Grandes Commissions avaient formulé des recommandations conjointes sur les révisions proposées, au lieu de présenter leurs recommandations séparément. En tout état de cause, toute modification apportée au Plan à moyen terme doit répondre à des objectifs emportant l'adhésion de tous les Etats Membres.

31. A en juger par les informations que renferme le document A/49/135, l'exercice biennal 1992-1993 s'est malheureusement caractérisé par un faible taux d'exécution des programmes, en particulier des programmes de développement. Ces faibles taux tiennent à la fois à la restructuration du Secrétariat et à la nécessité de redéfinir certaines missions. La délégation mexicaine espère qu'une fois que la restructuration sera entrée dans sa phase de consolidation, le taux global d'exécution des programmes progressera bien au-delà des 70 % actuels.

32. Un certain nombre de problèmes se posent à propos du projet de plan général de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997, publié sous la cote A/49/310. La Charte des Nations Unies définit les buts et les priorités de l'Organisation, qui ont été rappelés par l'Assemblée générale dans sa résolution 45/253. Or, le plan général proposé accorde le même poids à certaines activités fonctionnelles qu'à des activités de fond, ce qui est regrettable. Sans vouloir minimiser l'importance des services de contrôle interne, la délégation mexicaine craint que l'accroissement proposé de la part du budget consacrée à ces services ne compromette le financement des activités de fond, dont le nombre et l'ampleur ne cessent de s'accroître.

33. Mme Peña considère que les prévisions budgétaires devraient reposer sur un principe fondamental : il faudrait prévoir les ressources nécessaires au financement de toutes les activités relevant de programmes approuvés.

34. D'une manière générale, la délégation mexicaine souscrit aux conclusions et recommandations du CPC concernant la nouvelle structure proposée pour le Plan à moyen terme. Cependant, pour pouvoir examiner la question à fond, la Cinquième Commission aura besoin d'un rapport complet et détaillé du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB), étant donné que le Plan à moyen terme, sous sa nouvelle forme, est appelé à guider

/...

l'action de l'Organisation. La Commission devrait poursuivre l'examen de la nouvelle structure proposée pour le Plan à moyen terme lors d'une reprise de session.

35. Tel qu'il est présenté, le prototype de Plan à moyen terme semble tenir compte des tendances nouvelles, mais ne traite pas des problèmes qui se posent de longue date. Aussi, dans la partie du Plan consacrée à la perspective d'ensemble, conviendrait-il d'établir, comme l'a recommandé le CPC, un équilibre satisfaisant entre les tendances nouvelles et les problèmes persistants. La section consacrée au cadre de programmation devrait prévoir exclusivement des activités découlant de décisions des organes intergouvernementaux, et il faudrait clairement indiquer à quelle décision correspond chacune des dites activités.

36. Les annexes du rapport sur le prototype d'une nouvelle présentation du Plan à moyen terme (A/49/301) ont certes uniquement pour but de fournir des exemples, mais Mme Peña s'étonne tout de même de n'y voir aucune mention des activités du Haut Commissariat pour les droits de l'homme. Elle fait en outre observer que le texte n'indique pas clairement comment les entités conjointement responsables de l'exécution d'un programme se répartiraient les tâches. Il importe à son avis de trouver un moyen de coordonner l'action des organes qui se partagent la responsabilité d'un programme.

POINT 105 DE L'ORDRE DU JOUR : EXAMEN DE L'EFFICACITE DU FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF ET FINANCIER DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES (suite) (A/49/16 (Parties I et II), A/49/34, A/49/98 et Corr.1 et Add.1-2, A/49/310, A/49/36, A/49/418, A/49/423, A/49/449, A/49/471 et Corr.1, A/49/560 et A/49/632; A/C.5/49/1 et A/C.5/49/28 et Add.1)

37. M. RANDRIAMALALA (Madagascar) déclare que la fin de la guerre froide a ouvert à l'Organisation des Nations Unies des horizons nouveaux et prometteurs. Le moment est venu de réformer le système des Nations Unies de fond en comble, en tirant partie des technologies nouvelles; l'Organisation se doit d'adopter un mode de fonctionnement entièrement neuf.

38. La mise en place d'une administration efficace est l'élément clef d'une telle réforme. L'efficacité d'une administration dépend avant tout de son personnel, qui doit allier la compétence à l'ouverture d'esprit. En contrepartie, le personnel doit jouir de la sécurité d'emploi et doit être convenablement rémunéré. Les programmes de formation contribuent aussi dans une mesure importante à aider les fonctionnaires à faire face à de nouveaux problèmes à mesure que le rôle de l'Organisation évolue.

39. Le budget est un autre élément essentiel du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation, et doit correspondre aux programmes arrêtés par l'Assemblée générale. Pour ce qui est de la restructuration du Secrétariat, il faudrait s'attacher à harmoniser les différents secteurs, tout en assignant à chacun d'eux des missions bien définies et en évitant les chevauchements d'activités. Il conviendrait aussi de simplifier le fonctionnement des organes des Nations Unies et de réduire dans toute la mesure du possible le nombre et la longueur des rapports et des résolutions. La durée des interventions des délégations devrait être limitée. A ce propos, M. Randriamalala rappelle qu'il a été suggéré d'installer des appareils mesurant le temps de parole des intervenants et indique qu'à son avis, il faudrait procéder à une étude des coûts et avantages d'un système électronique de mesure du temps de parole avant de donner suite à cette suggestion.

/...



40. La délégation malgache estime, comme le Secrétaire général, que la restructuration du Secrétariat est un processus de longue haleine, où alternent les phases de réforme et de consolidation. Elle estime cependant qu'il faut aller jusqu'au bout des réformes, faute de quoi l'Organisation risque de ne pas être prête à relever de nouveaux défis. La délégation malgache convient aussi que la restructuration du Secrétariat devrait s'accompagner d'une restructuration des organes intergouvernementaux. Il importe à son avis d'éviter que la restructuration ait des répercussions néfastes sur les programmes, en particulier ceux intéressant les pays en développement.

41. En ce qui concerne le contrôle interne, M. Randriamalala se félicite de la nomination du nouveau Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne. Durant sa brève existence, le Bureau des inspections et investigations a appelé l'attention sur les carences, le gaspillage et les erreurs de gestion; d'une manière générale, la délégation malgache souscrit aux recommandations figurant dans le document A/49/449. Le Bureau des services de contrôle interne, qui a repris les fonctions du Bureau des inspections et investigations, doit être doté aussi rapidement que possible des ressources dont il a besoin. Il faut instituer des règlements et des procédures là où le besoin s'en fait sentir, et prévoir des sanctions pour tous les types de délits. Pour que le nouveau Bureau puisse s'acquitter efficacement de ses fonctions, il est indispensable de mettre en place un système efficace et transparent de responsabilité et d'obligation redditionnelle et de promouvoir une nouvelle "culture d'entreprise". Il importe aussi que les fonctionnaires de l'ONU se conforment aux principes, règles et règlements adoptés par l'Organisation.

42. La délégation malgache souhaiterait recevoir un complément d'informations sur deux questions non encore réglées. Premièrement, au sujet de la perte de trésorerie de 4 millions de dollars enregistrée en avril 1994 en Somalie, elle voudrait savoir quelles mesures ont été prises à l'encontre des responsables et ce qui a été fait pour éviter à l'avenir des incidents analogues. Deuxièmement, au sujet des tourniquets automatiques installés à grands frais aux différents points d'accès aux locaux du Siège, et qu'on n'a apparemment jamais réussi à faire fonctionner convenablement, elle voudrait aussi savoir quelles mesures ont été prises à l'encontre des responsables. Elle espère que l'ONU n'est pas en train de devenir un banc d'essai pour des innovations technologiques dont la viabilité n'est pas démontrée.

43. La délégation malgache encourage le Bureau des services de contrôle interne à multiplier les inspections afin d'éviter le gaspillage ou le détournement des ressources de l'Organisation. A ce propos, elle estime qu'il est indispensable que les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et les recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) et du Comité des commissaires aux comptes soient dûment appliquées, et que les règles et règlements de l'ONU soient respectés.

44. La délégation malgache est favorable à la mise en place d'un système prévoyant des récompenses pour les fonctionnaires particulièrement méritants et des sanctions pour les incapables. Elle souscrit aux recommandations formulées en ce sens par le CCI dans le document A/49/219. Les recommandations figurant dans le rapport du Secrétaire général sur l'application des recommandations du CCI (A/49/632) méritent d'être étudiées plus avant. Quant aux observations formulées par le Comité des commissaires aux comptes (A/49/471), elles devraient être davantage explicitées.

45. Mme ROTHEISER (Autriche) indique que, sachant que le Secrétaire général a la haute main sur l'organisation du Secrétariat, le Gouvernement autrichien l'a

/...

toujours pleinement soutenu dans son entreprise de restructuration du Secrétariat. A ce propos, elle tient à dire combien elle sait gré au Secrétaire général de vouloir ouvrir un dialogue avec les Etats Membres au sujet des modalités de la réforme.

46. La restructuration du Secrétariat s'est accompagnée d'importants transferts de personnel, transferts qui ont été quelque peu entravés par le manque de locaux à usage de bureaux. A l'avenir, l'existence de locaux adéquats devrait être l'une des principales considérations entrant en ligne de compte dans les décisions portant sur la restructuration. La délégation autrichienne considère que la meilleure solution consisterait à utiliser au maximum les locaux existants afin de ne pas avoir à consacrer de lourdes dépenses à des locaux supplémentaires. Elle souhaiterait à ce sujet recevoir des informations sur les locaux à usage de bureaux disponibles dans les principaux centres des Nations Unies, ainsi que sur le coût de ces locaux et sur les projets d'expansion envisagés dans chacun des lieux d'affectation considérés. La délégation autrichienne espère que le Secrétaire général voudra bien tenir compte de ces considérations lors de l'établissement du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997.

47. Dans sa résolution 48/228, l'Assemblée générale avait invité le Secrétaire général à déterminer quelles seraient les activités qu'il y aurait avantage à transférer à Vienne, et elle l'avait instamment prié de soumettre des propositions adéquates lors de la quarante-neuvième session de l'Assemblée générale au plus tard. Mme Rotheiser note avec satisfaction que le Secrétaire général a indiqué que la question continuait d'être activement étudiée, et elle espère qu'il soumettra des propositions dans les délais fixés par l'Assemblée. Elle fait observer que le transfert de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) libérera à Vienne tout un complexe que le Gouvernement autrichien mettait à la disposition de l'ONU à peu près gratuitement. L'Autriche est tout à fait disposée à poursuivre des consultations avec le Secrétariat sur le transfert éventuel d'activités à Vienne.

48. La délégation autrichienne accueille favorablement la proposition du Secrétaire général tendant à l'établissement à Vienne de services de conférence unifiés placés sous la responsabilité de l'ONU; elle estime en effet que la fusion des services de conférence constitue la formule la plus économique pour les Etats Membres.

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

POINT 115 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME DES PENSIONS DES NATIONS UNIES (suite) (A/49/9 et A/49/57; A/C.5/49/3 et A/C.5/49/7)

49. M. STOCKL (Allemagne), intervenant au nom de l'Union européenne et de l'Autriche, déclare que ces dernières mesurent toute l'importance des travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et du Comité mixte de la Caisse commune des pensions des Nations Unies, et tiennent à réaffirmer l'importance fondamentale du régime commun, pierre angulaire de la coordination entre toutes les organisations du système des Nations Unies. Toutes les organisations appliquant le régime commun ont accepté ce système, ainsi que le statut de la CFPI, de leur plein gré; elles doivent donc assumer les obligations qui découlent de cette acceptation. Les secrétariats devraient consulter régulièrement les organes veillant à l'application du régime commun avant de présenter à leurs propres organes directeurs des propositions portant sur les

/...

conditions d'emploi de leur personnel. En particulier, les organes directeurs de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), de l'Union internationale des télécommunications (UIT) et de l'Organisation internationale du Travail (OIT) devraient remplir les obligations qui sont les leurs au regard du régime commun. La décision prise récemment par l'UIT d'accorder des promotions fondées sur le seul critère de l'ancienneté est particulièrement préoccupante.

50. Au sujet du rapport du Secrétaire général sur les décisions des tribunaux administratifs (A/49/480), M. Stockl estime que la CFPI doit avoir la possibilité non seulement de fournir des informations aux tribunaux administratifs lorsqu'ils ont à connaître de recours contre des décisions prises sur la base de décisions de la CFPI, mais aussi de faire des observations sur la suite donnée à ces recommandations par les administrations des organisations appliquant le régime commun. La CFPI devrait jouir des mêmes droits au regard des affaires portant sur l'application de décisions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions des Nations Unies.

51. Pour l'examen des questions concernant le régime commun, le règlement intérieur de la CFPI a été conçu en partant de l'idée que les représentants du personnel et des administrations devraient, autant que possible, prendre des positions communes. Il convient de garder constamment à l'esprit le principe qui interdit à la CFPI de solliciter ou de recevoir des instructions de gouvernements, d'organisations ou d'associations de fonctionnaires, mais il n'en demeure pas moins que le règlement intérieur de la Commission prévoit des consultations entre les différentes parties concernées. M. Stockl a pris bonne note des déclarations faites devant la Cinquième Commission au sujet du fonctionnement et de la légitimité de la CFPI. Cette dernière est certes responsable des relations qu'elle entretient avec les représentants du personnel, mais il ne faut pas perdre de vue qu'elle est un organe technique dont les attributions sont clairement définies par son statut. Il est regrettable que la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) envisage une fois encore de suspendre sa participation aux travaux de la CFPI.

52. Au sujet de la rémunération et des conditions d'emploi des fonctionnaires, l'Union européenne et l'Autriche sont disposées à examiner toutes informations faisant état des difficultés que les organisations éprouveraient à recruter et conserver du personnel de qualité. Aucune information de ce genre n'a encore été fournie. La mesure dans laquelle les fonctionnaires sont disposés à rester au service des organisations dépend de l'ensemble des conditions d'emploi, et non pas seulement du barème des traitements. Le personnel de l'ONU constitue pour l'Organisation une ressource précieuse, et elle lui consacre d'ailleurs 79 % de son budget. Cependant, le coût global des organisations internationales ne doit pas devenir prohibitif, et il faut établir un équilibre satisfaisant entre les dépenses de personnel et les autres dépenses. Les Etats Membres se doivent de veiller à ce que l'ONU reste un employeur compétitif et de préserver l'intégrité du régime commun. La politique du personnel appelle des améliorations, en particulier pour ce qui est de l'appréciation du comportement professionnel et de la gestion du personnel.

53. Il est regrettable que la CFPI n'ait pas été en mesure de présenter à la session en cours de l'Assemblée générale les résultats de son étude visant à établir quelle est la fonction publique la mieux rémunérée. Elle a décidé, afin de fixer des points de repère, de recueillir des informations sur la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), bien que les trois fonctions publiques internationales mentionnées par

le Comité administratif de coordination (CAC) diffèrent considérablement par leur mode de financement. L'étude entreprise par la CFPI devra tenir compte de la vocation universelle et du caractère unique de l'Organisation des Nations Unies, ainsi que de facteurs, comme la sécurité d'emploi, qui ne relèvent pas du régime de rémunération.

54. L'Union européenne et l'Autriche sont favorables à la proposition de la CFPI portant sur un relèvement du barème des traitements de base minima et souscrivent à ses recommandations concernant le montant de l'indemnité pour charges de famille payable aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et le montant de l'indemnité pour frais d'études. Elles estiment, comme la CFPI, que la prime de risque atténuée quelque peu les rigueurs auxquelles doivent faire face les fonctionnaires appelés à travailler dans des conditions dangereuses, et elles souhaiteraient qu'on leur explique en quoi la prime de risque est liée au barème des traitements de base minima, et comment a été calculée l'augmentation proposée. Par ailleurs, l'Union européenne et l'Autriche ne sont pas convaincues qu'il y ait lieu de faire entrer en ligne de compte dans la détermination des traitements et le calcul de la marge les barèmes spéciaux de rémunération en vigueur dans la fonction publique de référence; en effet, ces barèmes spéciaux ont été conçus pour résoudre des problèmes de recrutement et de fidélisation dans la fonction publique de référence, et leur prise en compte risquerait d'entraîner un relèvement général des traitements versés par les organisations appliquant le régime commun, sans leur permettre pour autant de résoudre leurs propres problèmes de recrutement et de fidélisation. L'Union européenne et l'Autriche accueillent favorablement la mise en place d'un nouveau système de notation des fonctionnaires du Secrétariat, et estiment que toutes les organisations appliquant le régime commun devraient tenir compte des travaux que la CFPI a consacrés à ce sujet. Elles considèrent par ailleurs que la Cinquième Commission devrait garder présente à l'esprit la décision prise par l'Assemblée générale dans sa résolution 47/216 II G de revenir dès que possible sur la question des conditions d'emploi des sous-secrétaires généraux, des secrétaires généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent. Tout examen de cette question devrait porter aussi sur les conditions d'emploi des titulaires de fonctions électives dans les organisations appliquant le régime commun.

55. Les organisations, leur personnel et la CFPI elle-même reconnaissent la validité du principe Flemming, en vertu duquel les traitements des agents des services généraux doivent être établis sur la base des conditions locales d'emploi les plus favorables, ce qui implique des comparaisons avec des employeurs du secteur privé. Or, le personnel éprouve des inquiétudes quant à l'application de la méthode convenue par la CFPI et approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 47/216 III pour la conduite des enquêtes servant à déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux. La CFPI devrait examiner les propositions formulées par les représentants du personnel lors de sa dernière session et procéder, dans chaque ville-siège, à des études complémentaires, avec la participation du personnel. Il faudrait cependant que le personnel accepte les résultats de ces études même s'ils lui sont à certains égards défavorables.

56. L'Union européenne et l'Autriche notent les appréciations positives portées sur les perspectives actuarielles de solvabilité de la Caisse commune des pensions des Nations Unies en dépit du fait que la situation actuarielle s'est quelque peu détériorée depuis l'évaluation de 1990. Au cours des années à venir, il faudra suivre attentivement l'évolution de la situation de la Caisse et de ses placements, et veiller à ce que ceux-ci soient convenablement gérés. Aussi M. Stockl note-t-il avec satisfaction que selon l'évaluation, les

/...

modifications du régime des pensions recommandées par le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies n'auront pratiquement pas d'incidences sur l'équilibre actuariel de la Caisse. Il est difficile d'évaluer le rendement du portefeuille de la Caisse, étant donné que la majeure partie des placements sont effectués ailleurs qu'en Amérique du Nord et ne sont pas libellés en dollars. La plupart des Etats membres de l'Union européenne font bénéficier les placements de la Caisse d'exonérations fiscales, et les indices globaux fournissent maintenant quelques points de repère pour l'évaluation du rendement de ces placements. Le Secrétaire général et son représentant chargé des placements de la Caisse doivent continuer de prendre toutes les mesures nécessaires, en respectant les critères établis, pour optimiser le rendement des placements. Des propositions tendant à améliorer ce rendement seraient les bienvenues. En tout état de cause, la protection des intérêts des participants doit demeurer la préoccupation dominante.

57. M. BEL HADJ AMOR (Président de la Commission de la fonction publique internationale) tient à remercier les délégations qui l'ont encouragé dans ses efforts pour maintenir l'intégrité du régime commun, dans l'intérêt de toutes les parties concernées. La CFPI est parfaitement consciente qu'il lui revient de prendre l'initiative des changements nécessaires et d'en favoriser la mise en oeuvre. Estimant qu'il ne servirait à rien de se lancer dans des controverses avec les délégations, M. Bel Hadj Amor annonce qu'il répondra uniquement aux observations formulées au sujet du rapport de la CFPI (A/49/30) qui portent sur des points techniques ou des questions de principe.

58. La CFPI n'a pas pris de décision quant à l'éventualité d'un retour à la valeur centrale de la fourchette de variation de la marge entre les rémunérations de la fonction publique de référence et les rémunérations relevant du régime commun. Les différents scénarios sont passés en revue au paragraphe 72 du rapport et la CFPI reprendra l'examen de la question à sa session du printemps de 1995. La CFPI ne tient pas à modifier les règles en cours de route, et entend simplement définir un mode de détermination de la marge reposant sur des bases objectives, qui puisse remplacer la formule adoptée pour la période 1990-1994.

59. Il semble que les recommandations de la CFPI concernant la révision du montant de l'indemnité pour charges de famille emportent l'adhésion générale, mais une délégation a néanmoins demandé des informations plus détaillées à ce sujet. La CFPI a procédé à ses calculs selon la méthode bien établie des "sept villes-sièges", qui consiste à ajuster le montant des prestations auxquelles ont droit les fonctionnaires des Nations Unies en fonction de la valeur en dollars des prestations de sécurité sociale et des exonérations et déductions fiscales dont bénéficient les agents de la fonction publique locale; la CFPI a examiné ces calculs à sa session du printemps de 1994. Un complément d'informations a aussi été demandé au sujet du mode de sélection des lieux d'affectation pour lesquels le montant de l'indemnité pour charges de famille est fixé en monnaie locale, et on a demandé pourquoi ces lieux d'affectation n'étaient pas les mêmes que ceux pour lesquels le montant de l'indemnité pour frais d'études est lui aussi fixé en monnaie locale. Les bases de calcul retenues pour déterminer le montant de l'indemnité pour charges de famille diffèrent fondamentalement de celles retenues pour fixer le montant de l'indemnité pour frais d'études. Le montant de l'indemnité pour charges de famille est déterminé sur la base d'un chiffre global dérivé de la valeur moyenne pondérée des avantages fiscaux et des prestations de sécurité sociale dont bénéficient les agents de la fonction publique nationale dans les sept villes-sièges, et non pas calculé ville par ville en fonction des avantages et prestations accordés dans chacune d'entre elles aux agents de la fonction publique nationale. En revanche, le montant de

/...

l'indemnité pour frais d'études est calculé ville par ville de manière à faire entrer en ligne de compte les coûts locaux. Le choix des monnaies dans lequel est exprimé le montant de l'indemnité repose donc sur des considérations différentes. De fortes dévaluations se sont produites dans certains pays à monnaie forte depuis la dernière étude, qui remonte à 1992, et la formule consistant à continuer de fixer le montant de l'indemnité pour charges de famille en monnaie locale plutôt qu'en dollars aurait défavorisé les lieux d'affectation se trouvant dans des pays à monnaie forte. Pour le calcul de l'indemnité pour frais d'études, en revanche, la question de savoir si la monnaie du pays où se trouve le lieu d'affectation est faible ou forte n'a évidemment pas à entrer en ligne de compte.

60. Les propositions de la CFPI quant au relèvement du barème des traitements de base minima ont manifestement été bien accueillies, mais des réserves ont néanmoins été exprimées au sujet de la relation entre le montant des traitements de base minima et le montant de la prime de risque, et aussi à propos des valeurs de référence retenues dans la matrice de calcul. Le principe de l'indexation de la prime de risque sur le montant des traitements est appliqué dans la fonction publique de référence. S'il a été décidé de rattacher le montant de la prime de risque prévue pour le personnel recruté sur le plan international au montant des traitements de base minima, c'est par souci de rationaliser le calcul de la prime. M. Bel Hadj Amor a pris bonne note des préoccupations exprimées par la Cinquième Commission et annonce que la CFPI abordera la question lors de l'examen du régime des prestations visant à encourager la mobilité et à dédommager les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation où les conditions sont difficiles, examen qui est prévu pour 1996.

61. La CFPI regrette de n'avoir pas progressé davantage dans l'étude de l'application du principe Noblemaire, et comprend la déception de certains membres de la Cinquième Commission. L'étude nécessite la coopération d'entités n'appartenant pas au système des Nations Unies et demande un gros effort de collecte et d'analyse des données. Néanmoins, les travaux portant sur des comparaisons avec l'OCDE et la Banque mondiale sont bien avancés. Des progrès importants ont aussi été faits en ce qui concerne l'étude de l'une des fonctions publiques susceptibles de servir de référence, mais les autres ne semblent pas très disposées à continuer de participer à l'étude. Il serait utile que l'Assemblée générale encourage les deux fonctions publiques dont il s'agit à continuer de coopérer avec la CFPI, laquelle s'efforcera d'achever l'étude à temps pour pouvoir la soumettre à l'Assemblée générale à sa cinquantième session.

62. Deux questions importantes ont été soulevées au sujet des propositions touchant l'indemnité pour frais d'études. Premièrement, il semble qu'il y ait un malentendu quant à la méthode employée. M. Bel Hadj Amor donne l'assurance à la Cinquième Commission que les relèvements recommandés ont été calculés en suivant scrupuleusement la méthode adoptée en 1992, qui consiste essentiellement à prendre en considération des besoins avérés. Si un relèvement de l'indemnité n'a été recommandé que pour une minorité de zones monétaires, c'est parce que d'après le nombre des demandes d'indemnités faisant état de dépenses supérieures au plafond, le besoin ne s'en faisait sentir que dans ces zones. Dans d'autres zones monétaires, les deux conditions requises pour un relèvement, à savoir l'augmentation des droits de scolarité et l'augmentation des autres frais d'études, n'étaient pas remplies. La méthode actuelle est supérieure à l'ancienne qui subordonnait le relèvement de l'indemnité à l'augmentation de la moyenne mondiale des frais d'études. Les délégations qui le souhaiteraient peuvent se faire communiquer le détail des calculs ainsi que des exemples.

/...

63. Deuxièmement, la réponse à la question posée à propos des études supérieures est donnée dans les deux premières phrases du paragraphe 270 du rapport de la CFPI. L'examen le plus récent de la question du champ d'application de l'indemnité pour frais d'études remonte à 1989. S'il apparaît que de nouveaux éléments mériteraient d'être pris en considération, la Commission ajoutera cette question à son programme de travail, auquel cas il faudra obtenir des organisations des données sur la répartition du coût de l'indemnité pour frais d'études entre l'aide au financement des études supérieures et l'aide au financement des études primaires et secondaires.

64. La méthode actuellement en vigueur pour la conduite des enquêtes servant à déterminer les conditions d'emploi des agents des services généraux a déjà été appliquée pendant la moitié d'un cycle. A sa prochaine session, la CFPI, dans le cadre de l'étude préliminaire de la méthode d'enquête à appliquer pour le prochain cycle, s'attachera à formuler une réponse aux questions posées par la FICSA et par le Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA), et elle entreprendra une étude approfondie des résultats de la série d'enquêtes actuellement en cours, enquêtes qui seront alors achevées. D'ici là, la CFPI s'en tiendra à la position qu'elle a réaffirmée à sa dernière session, à savoir que la méthode d'enquête vise à concilier les impératifs de la cohérence et la nécessité de ménager la souplesse requise pour tenir compte des conditions locales dans chacune des villes-sièges (A/49/30, par. 208).

65. La CFPI tient à exprimer sa gratitude aux délégations qui ont porté une appréciation favorable sur ses travaux consacrés à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national. Elle poursuivra l'examen de cette question, estimant que le recours de plus en plus fréquent à ce type de personnel revêt une importance fondamentale pour la fonction publique internationale.

66. En ce qui concerne le suivi du comportement professionnel, le rôle de la CFPI consiste à définir de grandes orientations, en fonction desquelles chaque organisation pourra appliquer un programme d'action. En ce qui concerne la reconnaissance du mérite, les progrès n'ont pas été aussi marqués qu'il eût été souhaitable, mais il est compréhensible que les organisations se soient montrées circonspectes à cet égard étant donné qu'aucun des systèmes de notation en vigueur ne fonctionne convenablement. Un autre rapport sur cette question sera présenté en 1997. Cependant, il faut bien se rendre compte que les programmes ne peuvent pas être réalisés avec un budget de misère; aussi les organisations doivent-elles prévoir des ressources suffisantes pour que les plans puissent se concrétiser.

67. Une délégation a recommandé que toutes les organisations autorisent le recrutement des conjoints de fonctionnaires. M. Bel Hadj Amor rappelle qu'il y a six ans, la CFPI avait demandé aux organisations de modifier en ce sens leur règlement du personnel. Elle a fait une recommandation semblable en 1992, mais certaines organisations ne l'ont pas encore suivie.

68. Certaines délégations se sont étonnées de la décision prise récemment par l'OIT en ce qui concerne les promotions à titre personnel. Une fois qu'elle aura été avisée officiellement par l'OIT de la décision prise par son organe directeur, la CFPI examinera la question et rendra compte à l'Assemblée générale.

69. La Commission examinera la question des nominations pour des périodes de durée limitée en 1995. Ses travaux sur la question n'ont porté jusqu'à présent

/...

que sur les deux projets pilotes réalisés respectivement par l'ONU et par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Elle a l'intention de s'y consacrer désormais plus activement.

70. En conclusion, M. Bel Hadj Amor souligne à nouveau que pour mener à bien un programme de travail particulièrement chargé, la CFPI doit pouvoir compter sur la coopération de toutes les parties concernées. Elle attache en particulier beaucoup de prix aux contributions des représentants du personnel. M. Bel Hadj Amor espère que la célébration du cinquantenaire de l'Organisation des Nations Unies marquera l'avènement d'une ère nouvelle, que toutes les parties concernées aborderont avec un regain de confiance et de bonne volonté.

La séance est levée à 12 h 20.