NATIONS UNIES

Assemblée générale

QUARANTE-NEUVIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
45e séance
tenue le
jeudi 16 mars 1995
à 10 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 45e SÉANCE

Président : M. TEIRLINCK (Belgique)

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

SOMMAIRE

POINT 146 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DU TRIBUNAL INTERNATIONAL CHARGE DE POURSUIVRE LES PERSONNES PRESUMEES RESPONSABLES DE VIOLATIONS GRAVES DU DROIT INTERNATIONAL HUMANITAIRE COMMISES SUR LE TERRITOIRE DE L'EX-YOUGOSLAVIE DEPUIS 1991 (suite)

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)

b) COMPOSITION DU SECRETARIAT (suite)

c) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET ORGANISMES APPARENTES (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.45
5 septembre 1995
FRANÇAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

95-80440

La séance est ouverte à 10 h 20.

POINT 146 DE L'ORDRE DU JOUR : FINANCEMENT DU TRIBUNAL INTERNATIONAL CHARGE DE POURSUIVRE LES PERSONNES PRESUMEES RESPONSABLES DE VIOLATIONS GRAVES DU DROIT INTERNATIONAL HUMANITAIRE COMMISES SUR LE TERRITOIRE DE L'EX-YOUGOSLAVIE DEPUIS 1991 (suite) (A/49/790, A/49/7/Add.12; A/C.5/49/11, A/C.5/49/42)

1. M. TAKASU (Contrôleur), présentant le rapport du Secrétaire général sur le financement du Tribunal international chargé de poursuivre les personnes présumées responsables de violations graves du droit international humanitaire commises sur le territoire de l'ex-Yougoslavie depuis 1991 (A/C.5/49/42) et la note du Secrétaire général sur les conditions d'emploi et les indemnités applicables aux membres du Tribunal international (A/C.5/49/11), indique que depuis la création du Tribunal international, en mai 1993, le Secrétaire général a dû constamment recourir à des expédients, puisque l'Assemblée générale n'a pas voté de crédits pour le financement du Tribunal et n'a pas doté celui-ci d'un tableau d'effectifs. Pour la phase initiale des activités du Tribunal, le Secrétaire général était autorisé à engager des dépenses d'un montant maximum de 500 000 dollars. Le montant effectif des dépenses engagées en 1993 se chiffre à 276 200 dollars. Pour 1994, les autorisations d'engagements portaient sur un total de 11 millions de dollars, somme qui a été presqu'entièrement dépensée. Pour les trois premiers mois de 1995, l'Assemblée générale a autorisé des engagements à concurrence de 7 millions de dollars. Le tableau 1 du rapport du Secrétaire général (A/C.5/49/42) récapitule les prévisions révisées pour l'exercice biennal 1994-1995, présentées par programme.

2. Du fait qu'aucun crédit n'a été ouvert pour le financement du Tribunal, le Secrétaire général se heurte à de multiples difficultés pour doter le Tribunal du personnel requis et faire face aux besoins de trésorerie. Cette situation ne saurait se perpétuer indéfiniment, et M. Takasu espère que les membres de la Commission vont maintenant pouvoir se mettre d'accord sur le mode de financement du Tribunal et donner à celui-ci une solide assise financière.

3. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant les rapports du CCQAB sur le financement du Tribunal international chargé de poursuivre les personnes présumées responsables de violations graves du droit international humanitaire commises sur le territoire de l'ex-Yougoslavie depuis 1991 (A/49/790) et sur les conditions d'emploi et les indemnités applicables aux membres du Tribunal international ainsi que les prévisions révisées pour l'exercice biennal 1994-1995 (A/49/7/Add.12), rappelle qu'aux termes du statut du Tribunal international, celui-ci a son siège à La Haye. Le Comité consultatif considère donc que les conditions d'emploi des membres du Tribunal doivent être définies et appliquées en tenant compte du fait que leur lieu de résidence est La Haye.

4. Pour ce qui est des conditions d'emploi et des indemnités à prévoir pour les membres du Tribunal, le Comité consultatif recommande de fixer à 145 000 dollars le traitement annuel des juges. Le Comité consultatif estime aussi que le Président et le Vice-Président du Tribunal international doivent avoir droit aux indemnités spéciales accordées au Président de la Cour internationale de Justice, ainsi qu'à son Vice-Président lorsqu'il fait fonction

de Président. Le CCQAB considère aussi que les membres du Tribunal devraient bénéficier des dispositions instituées pour protéger les émoluments des juges de la Cour des effets des fluctuations des taux de change. Le Comité consultatif espère qu'une fois que l'Assemblée générale aura arrêté les conditions d'emploi des membres du Tribunal international, il sera mis fin, en ce qui concerne les membres du Tribunal aux pratiques qui ne sont pas conformes à l'article 16 du Statut de la Cour internationale de Justice.

5. Au sujet des frais de voyage et des indemnités de subsistance, le Comité consultatif recommande que lui soient soumises, pour examen, des règles prévoyant que les membres du Tribunal voyageront en classe affaires.

6. Le Comité consultatif recommande aussi qu'une étude d'ensemble du régime des pensions des membres de la Cour internationale de Justice soit soumise à l'Assemblée générale à sa cinquantième session. Le régime des pensions des juges du Tribunal international devrait être examiné également à la cinquantième session.

7. Le Comité consultatif est opposé à la majoration de la prime de réinstallation proposée pour les juges qui auraient résidé au moins quatre ans à La Haye (A/49/7/Add.12, par. 10).

8. Pour ce qui est du paiement d'une indemnité pour frais d'études, le Comité consultatif recommande l'application provisoire de dispositions semblables à celles en vigueur pour les membres de la Cour internationale de Justice, sous réserve des observations figurant au paragraphe 11 de son rapport.

9. Pour ce qui est des prévisions révisées concernant le financement du Tribunal international pour l'exercice 1994-1995, le Comité consultatif recommande, dans la conclusion de son rapport, l'ouverture d'un crédit de 38 652 900 dollars pour le financement des dépenses de fonctionnement du Tribunal. Il recommande de plus l'ouverture d'un crédit de 276 200 dollars destiné à couvrir les dépenses du Tribunal pour 1993. Le Comité consultatif recommande en outre que des fonds soient mis à la disposition du Bureau du Procureur pour la prestation de services d'assistance aux témoins.

10. Le Comité consultatif suggère au Tribunal d'envisager de rattacher le Groupe des victimes et des témoins au Bureau du Procureur plutôt qu'au Greffe. Il recommande aussi que des règles soient établies pour l'utilisation des ressources prévues pour la protection des témoins à charge. Pour ce qui est des moyens à mettre à la disposition de l'Avocat de la défense, le Comité consultatif a demandé au Secrétaire général de lui communiquer des informations sur la manière dont il entend procéder pour donner effet aux articles 18 et 21 du statut du Tribunal, notamment de préciser les critères régissant la prestation gratuite de services d'assistance juridique, et d'indiquer les incidences financières des arrangements prévus.

11. Le Comité consultatif espère que le Tribunal sera administré compte tenu des observations qu'il a formulées sur l'acceptation, la gestion et l'emploi des contributions volontaires. Le paragraphe 25 du rapport du CCQAB énumère toute une série de besoins qui ne sont pas couverts par des allocations de crédit. Le Comité consultatif a été informé que pour 1995, le Secrétariat avait l'intention

d'utiliser des contributions volontaires pour couvrir les besoins supplémentaires. Toutefois, si le montant de ces contributions s'avère insuffisant, il pourra être nécessaire de mettre en place un système permettant de débloquer des fonds d'urgence, système qui dépendra du mode de financement arrêté par l'Assemblée générale.

12. Enfin, bien que le Tribunal ait tout juste commencé à fonctionner, le CCQAB estime qu'il faut prévoir les incidences à long terme de ses activités. Il a donc demandé au Secrétaire général de lui fournir des informations ou de lui faire des propositions au sujet, notamment, des moyens à prévoir, à long terme, pour l'exécution des sentences et la protection des témoins.

13. M. HANSON (Canada), intervenant également au nom de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, déclare que le Tribunal est appelé à jouer un rôle important pour ce qui est de faire respecter les normes et règles internationales applicables en cas de conflit et de défendre la dignité de ceux qui sont pris dans un tel conflit, si difficiles que soient les circonstances. Le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande se sont d'emblée prononcés en faveur de la création du Tribunal international et ont fourni du personnel et des moyens matériels pour faciliter les travaux préparatoires et les enquêtes en cours. Les trois délégations regrettent donc qu'en dépit de l'utilité et de l'urgence évidente de la mission confiée au Tribunal, il n'ait pas été possible de se mettre d'accord sur son mode de financement. Les expédients auxquels a eu recours le Secrétariat ne suffiront plus, et il importe que l'Assemblée générale, pendant la session en cours, ouvre des crédits suffisants et décide de la répartition des charges correspondantes entre les Etats Membres. Les trois délégations continuent de penser que le Tribunal doit être financé par des crédits inscrits au budget ordinaire de l'Organisation, et elles espèrent que la Cinquième Commission pourra statuer sur la question avant la fin du mois de mars.

14. M. BOIN (France), intervenant au nom de l'Union européenne, déclare qu'il est temps que la Commission se prononce définitivement sur le mode de financement du Tribunal international. Du point de vue politique, chacun des membres de la Commission est sans aucun doute conscient de l'importance que la communauté internationale attache au Tribunal. Les opinions publiques admettraient difficilement que la décision cruciale concernant le mode de financement du Tribunal soit remise à plus tard.

15. Du point de vue de la stricte orthodoxie budgétaire et financière, la situation actuelle est également intenable. Le maintien de l'arrangement provisoire en vertu duquel le Secrétaire général est autorisé à engager des dépenses pour lesquelles aucun crédit n'a été voté contraint celui-ci à réaffecter des fonds, ce qui porte préjudice à l'exécution des mandats et programmes que ces fonds devaient servir à financer. L'expansion des activités du Tribunal et les dépenses qui en résultent rendent plus urgente encore la nécessité de prendre une décision; une telle décision est indispensable non seulement pour doter le Tribunal d'une source de financement stable, mais aussi pour éviter le recours à des expédients qui porteraient atteinte à l'exécution des autres missions et activités de l'Organisation. L'Union européenne est donc disposée à envisager avec d'autres délégations intéressées, lors des réunions informelles, toutes les formules et tous les moyens qui permettraient d'affecter

des ressources additionnelles au financement du Tribunal, sans porter atteinte aux autres activités de l'Organisation. De plus, une décision sur le financement du Tribunal international ouvrirait la voie à l'adoption d'une décision analogue au sujet du Tribunal international pour le Rwanda.

16. Pour ce qui est du mode de financement du Tribunal, l'Union européenne considère qu'eu égard au caractère exclusivement judiciaire de ses activités, le Tribunal devrait être financé par des crédits inscrits au budget ordinaire. La Charte a d'ailleurs établi à cet égard un précédent important : la qualité d'organe judiciaire principal des Nations Unies qu'elle confère à la Cour internationale de Justice implique en effet que la Cour est financée par des crédits inscrits au budget ordinaire.

17. Mme SHEAROUSE (Etats-Unis d'Amérique) déclare que les Etats-Unis attachent une grande importance aux travaux du Tribunal international et tiennent à ce que celui-ci dispose des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Elle regrette donc que les membres de la Commission n'aient pas encore réussi à se mettre d'accord sur le mode de financement du Tribunal. La délégation des Etats-Unis souscrit aux recommandations du Comité consultatif et engage la Commission à approuver le financement du Tribunal par des crédits inscrits au budget ordinaire.

18. Mme PEÑA (Mexique) fait observer que le Tribunal international a été créé par le Conseil de sécurité sans que les autres organes principaux des Nations Unies, en particulier l'Assemblée générale aient voix au chapitre. Néanmoins, la délégation mexicaine convient qu'il est nécessaire de prendre une décision pendant la session en cours pour doter le Tribunal des moyens financiers qui lui permettront de fonctionner; elle préconise la création d'un compte spécial qui serait alimenté par des contributions calculées selon le barème des quotes-parts applicable au financement des activités entreprises par l'ONU en vertu du Chapitre VII de la Charte. Un tel mode de financement permettrait de doter le Tribunal de ressources suffisantes et d'écarter le risque de détournement à son profit de crédits votés par les Etats Membres pour d'autres activités entreprises en vertu de la Charte. Mme Peña souligne qu'il ne faut pas perdre de vue que le Tribunal n'est pas un organe permanent, mais une institution ad hoc, et que son mode de financement doit tenir compte de cette réalité. La délégation mexicaine rappelle à cet égard les positions qu'elle a exprimées antérieurement sur les limites de la compétence du Conseil de sécurité en matière administrative et budgétaire.

19. Pour ce qui est des conditions d'emploi des membres du Tribunal international, la délégation mexicaine conteste la validité des décisions prises par le Conseil de sécurité sur des questions qui, aux termes de la Charte, relèvent de la compétence de l'Assemblée générale. Elle estime nécessaire par conséquent de s'interroger sur la validité de la formule qui consisterait à appliquer mutatis mutandis aux membres du Tribunal international, institution ad hoc, les conditions d'emploi prévues pour les juges à la Cour internationale de Justice, laquelle est un organe principal des Nations Unies. La délégation mexicaine partage entièrement l'avis du Comité consultatif sur ce point et souscrit aussi à certaines de ses observations sur les pensions, les indemnités de réinstallation, les prestations de réversion et l'indemnité pour frais d'études. Elle souscrit entièrement aux recommandations formulées par le CCQAB

au sujet des principes devant régir le recrutement du personnel et autres arrangements administratifs.

20. Le Mexique attache une importance particulière à la transparence de la gestion des contributions volontaires, dont l'emploi doit être indiqué de façon précise aussi bien dans le budget que dans le rapport sur l'exécution de celui-ci.

21. Enfin, la délégation mexicaine estime que la volonté politique dont procède la création du Tribunal doit se manifester aussi par une décision qui dote celui-ci des ressources additionnelles dont il a besoin pour s'acquitter de sa mission.

22. M. TOYA (Japon) indique que sa délégation considère que le Tribunal doit être financé par des crédits inscrits au budget ordinaire, et partage entièrement les positions prises à ce sujet par la délégation canadienne et la délégation française. Il engage les membres de la Commission à se mettre d'accord sur une formule de compromis qui permettrait d'aboutir rapidement à une décision.

23. M. VARELA (Chili) espère que l'existence du Tribunal international dissuadera les protagonistes, dans l'ex-Yougoslavie, de commettre de nouvelles violations des droits de l'homme et que le Tribunal punira les personnes reconnues coupables de tels actes. S'il est naturel que des vues divergentes, voire des doutes, soient exprimés quant à divers aspects techniques du fonctionnement du Tribunal, il ne faut pas perdre de vue que celui-ci a pour mission de rétablir et de maintenir la paix internationale; il convient que les charges afférentes au financement du Tribunal soient réparties entre les Etats Membres selon un barème spécial.

24. Mme SAMPAYO (Greffier du Tribunal international chargé de poursuivre les personnes présumées coupables de violations graves du droit international humanitaires commises sur le territoire de l'ex-Yougoslavie depuis 1991) indique que le Tribunal, dont les effectifs continuent d'être étoffés, dispose déjà de 125 fonctionnaires, sans compter les juges et 45 fonctionnaires détachés; 15 postes supplémentaires d'administrateur ont été demandés. Au nom du Tribunal, elle tient à remercier le CCQAB d'avoir bien voulu reconnaître la nécessité d'établir un système permettant de débloquer d'urgence des fonds pour le Tribunal, système qui doit offrir la souplesse voulue pour que les dépenses puissent être couvertes en attendant la présentation à l'Assemblée générale d'une demande de crédits détaillée. Les prévisions établies par le Tribunal ont peut-être sous-estimé certains besoins, en particulier pour ce qui est de la protection des témoins, de l'Avocat de la défense et des frais de voyage des témoins et des inculpés. Dans son prochain rapport sur ses besoins de financement, le Tribunal s'attachera, à la lumière de l'expérience, à fournir des informations aussi complètes que possible sur les dépenses prévues à long terme.

25. M. DJACTA (Algérie) souhaite qu'une décision soit prise aussi rapidement que possible sur le financement du Tribunal international.

26. Le PRESIDENT annonce que la Commission reprendra le débat sur le financement du Tribunal international à sa séance suivante.

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite) (A/49/845 et Add.1)

b) COMPOSITION DU SECRETARIAT (suite)

Rapport du Corps commun d'inspection

27. M. HERNANDEZ (Corps commun d'inspection), présentant la première partie du rapport du Corps commun d'inspection (CCI) intitulé Rapport d'inspection relatif à l'examen de la politique de l'Organisation en matière de recrutement, d'affectations, et d'avancement (A/49/845), déclare que les rapports du Secrétaire général sur une stratégie de gestion des ressources humaines de l'Organisation (A/C.5/49/5) et sur la politique de gestion des ressources humaines (A/49/445) procèdent d'une conception novatrice, professionnelle et globale des questions de personnel. La qualité et la viabilité de la gestion des ressources humaines dépendent d'un certain nombre de conditions fondamentales, notamment l'existence d'une politique cohérente fondée sur les principes définis par les Etats Membres dans les résolutions de l'Assemblée générale relatives aux questions de personnel. Malheureusement, l'Organisation n'a pas défini un ensemble cohérent de méthodes et d'activités qui lui permettrait d'atteindre les objectifs de recrutement énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

28. Par sa résolution 47/226, l'Assemblée générale avait prié instamment le Secrétaire général de revoir et, au besoin, d'améliorer l'ensemble de la politique et des procédures de gestion du personnel, en vue de les rendre plus simples, plus transparentes et plus efficaces. Constatant que les progrès sur cette voie ont été limités, le CCI, dans sa première recommandation, souligne la nécessité de donner la priorité à la réalisation des objectifs de la résolution 47/226, et d'exposer la nouvelle politique et les nouvelles procédures dans un manuel de gestion du personnel qui servirait de guide à tous les responsables de programme et aux autres fonctionnaires concernés. Le meilleur moyen d'écarter la tentation de la micro-gestion consiste à établir et à appliquer rigoureusement un ensemble de principes simples, transparents et réalistes.

29. Pour ce qui est du recrutement, le Corps commun d'inspection a relevé un certain nombre de déficiences et d'anomalies, notamment le réengagement d'un nombre considérable d'anciens fonctionnaires ayant dépassé l'âge de la retraite et le fait que certains postes, dont des postes de responsabilité, restent longtemps vacants. Plus grave encore, le CCI a constaté que le recrutement des fonctionnaires P-3/P-4 et P-5/D-1 n'obéissait pas à des normes communes objectives différenciées selon les types d'emploi. Les normes de recrutement et de classement actuellement appliquées par le Bureau de la gestion des ressources humaines pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur sont essentiellement des critères de sélection des candidats sur la base de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle, de sorte que le recrutement ne tient souvent pas compte des exigences réelles des postes à pourvoir.

30. Etant donné qu'actuellement, l'Organisation applique essentiellement des méthodes de recrutement empiriques, subjectives et hautement personnalisées, le principal objectif des critères préconisés par le Corps commun, qui seraient axés sur les caractéristiques de l'emploi, serait de permettre au Bureau de la gestion des ressources humaines de mieux s'acquitter de ce qui constitue l'essentiel de sa mission de recrutement, à savoir déterminer si les candidats sont ou non capables de remplir les fonctions qui s'attachent à tel ou tel poste. Notant que le fichier de candidats internes est d'une utilité extrêmement limitée, M. Hernandez exprime l'espoir qu'une fois que le Système intégré de gestion (SIG) sera devenu pleinement opérationnel, le Bureau de la gestion des ressources humaines sera à même d'établir des fichiers où les compétences des candidats seront définies par les mêmes descripteurs que ceux utilisés dans les avis de vacance de poste et dans les définitions d'emploi. Il pourrait être utile de permettre aux responsables de programme de consulter ces fichiers, ce qui rendrait le recrutement plus objectif et transparent.

31. En ce qui concerne la planification, M. Hernandez note que l'Organisation n'a plus de plan de recrutement depuis 1989, parce que l'Unité de planification du Bureau de la gestion des ressources humaines a été supprimée du fait de réductions d'effectifs. Il est plus surprenant encore de constater que l'Organisation, qui compte quelque 11 000 fonctionnaires émargeant au budget ordinaire, n'a pas de tableau global d'effectifs, et que le Bureau de la gestion des ressources humaines ne tient pas un registre récapitulatif des demandes de recrutement présentées par les départements. De l'avis des 'nspecteurs, il est indispensable, pour assurer la bonne gestion des ressources humaines et l'efficacité du recrutement, de mettre en place un système cohérent, avec des responsabilités clairement définies, pour l'application des principes établis. Dans sa deuxième recommandation, le Corps commun d'inspection préconise donc que le Bureau de la gestion des ressources humaines se voit accorder des pouvoirs plus étendus et soit doté d'un personnel spécialisé plus nombreux; que les fonctions du Bureau, en tant qu'unité administrative centrale responsable de la définition de la politique du personnel, ainsi que de la planification, du contrôle et du suivi de la gestion des ressources humaines, soient clairement énoncées dans le manuel relatif à l'organisation du Secrétariat, et qu'à cette fin, les moyens de gestion du Bureau soient renforcés, de même que son personnel, aussi bien en recrutant des fonctionnaires ayant une solide formation spécialisée et l'expérience de la gestion des ressources humaines qu'en dispensant aux fonctionnaires déjà en place des cours de perfectionnement aux techniques de gestion des ressources humaines. Heureusement, le Chef actuel du Bureau de la gestion des ressources humaines possède toutes les qualités requises; cependant, il lui faudra, pour réussir, le soutien des Etats Membres. Lésiner sur les ressources allouées au Bureau de la gestion des ressources humaines n'est certainement pas le meilleur moyen d'améliorer l'efficacité de la gestion des ressources humaines de l'Organisation.

32. Le Corps commun d'inspection est favorable à la décentralisation de la gestion des ressources humaines, mais il estime qu'elle ne devrait intervenir qu'une fois remplies les conditions nécessaires; il faut commencer par définir une politique de gestion des ressources humaines et établir, pour la gestion des ressources humaines comme pour l'exécution de l'ensemble des programmes, des mécanismes appropriés de contrôle, de responsabilisation et de suivi.

33. Les autres recommandations du Corps commun portent sur l'emploi de personnes ayant dépassé l'âge de la retraite, la nécessité de respecter un certain équilibre géographique dans le choix des fonctionnaires envoyés en mission et de ceux qui les remplacent, la modernisation des méthodes de recrutement et ce que doivent contenir les fichiers de recrutement.

34. Les Inspecteurs préconisent aussi que, dans le cadre des efforts qu'il déploie pour accroître la transparence et améliorer le suivi des programmes relatifs au personnel et pour responsabiliser ceux qui en ont la charge, le Secrétaire général, dans le rapport proposé sur les ressources humaines, fournisse des informations détaillées sur les coûts et les avantages de toutes les formes de recrutement, ainsi que sur les problèmes rencontrés et les perspectives envisagées.

35. Se référant aux observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection (A/49/845/Add.1), M. Hernandez indique que si les Inspecteurs n'ont pas abordé la question de l'impact du manque de compétitivité des rémunérations offertes par l'ONU, c'est parce qu'ils n'étaient pas censés le faire. La question devrait faire l'objet d'une étude distincte, que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) serait peut-être mieux à même d'entreprendre que le CCI. Il serait intéressant de savoir combien de fonctionnaires ne considèrent pas que la rémunération est le principal attrait du travail au service des Nations Unies, et aussi combien de spécialistes de valeur ont quitté le service de l'Organisation non pas parce qu'ils jugeaient la rémunération insuffisante, mais parce qu'ils étaient déçus, insuffisamment motivés, ou encore rebutés par de médiocres perspectives de carrière.

36. M. HALLIDAY (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) déclare que les vues exprimées par les Inspecteurs dans leur rapport coïncident entièrement avec celles du Bureau de la gestion des ressources humaines sur bon nombre de points, notamment la planification et la coordination des politiques, la gestion des postes vacants, la notation, la décentralisation et la délégation de pouvoirs, ainsi que la nécessité de mettre en place un système de responsabilité et d'obligation redditionnelle, tout particulièrement dans le domaine de la gestion des ressources humaines, et surtout, la nécessité d'adopter un style de gestion et une culture d'entreprise qui incitent les fonctionnaires à donner le meilleur d'eux-mêmes. M. Halliday partage aussi l'avis des Inspecteurs quant à la nécessité d'améliorer les méthodes et les moyens de recrutement, et notamment de renforcer la communication avec les départements organiques, d'améliorer l'efficacité de la planification du recrutement, de la tenue et de l'exploitation des fichiers de candidats et du programme de stages non rémunérés, de lancer des campagnes de recrutement sur les campus universitaires et de coopérer avec les Etats Membres et des organismes professionnels pour la recherche de candidats qualifiés des deux sexes. Le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploie à rationaliser les méthodes de recrutement et a déjà adopté certaines des formules recommandées par le Corps commun d'inspection en 1994.

37. Il est clair que pour le recrutement, le Bureau de la gestion des ressources humaines doit coopérer étroitement avec les responsables de programmes, lesquels doivent participer très directement à la sélection des candidats, et être par la suite tenus responsables des résultats professionnels

de ceux qui auront été recrutés. Cependant, en laissant de côté la question de la compétitivité des rémunérations offertes par les Nations Unies, le rapport néglige un aspect important des difficultés qu'éprouve le Secrétariat à s'assurer les services des meilleurs spécialistes disponibles sur le marché mondial. L'ONU a besoin d'améliorer sa compétitivité sur le marché international des emplois hautement qualifiés, et les rémunérations qu'elle offre actuellement sont notoirement insuffisantes pour attirer des ressortissants de pays développés ou en développement spécialisés dans des domaines très demandés sur le marché international du travail.

38. Dans leur rapport, les Inspecteurs insistent à juste titre sur l'importance de la planification en tant que moyen de gestion des ressources humaines. L'établissement d'une unité de planification au Bureau de la gestion des ressources humaines dans le courant de 1995, et une restructuration axée sur la prestation de services, devraient dans une large mesure permettre de répondre aux préoccupations exprimées et de remédier aux carences relevées.

39. M. Halliday ajoute que la question des délais de recrutement préoccupe beaucoup le Bureau de la gestion des ressources humaines. Une étude récente réalisée par ce Bureau montre qu'en 1994, il a fallu au Bureau trois semaines et demie en moyenne pour dresser la liste restreinte des candidats à un poste vacant d'administrateur, en comptant le temps nécessaire à la sélection et à l'organisation des entretiens, mais qu'en suite, il a fallu en moyenne 11 semaines environ aux départements ou bureaux concernés pour évaluer les candidats figurant sur la liste restreinte. Le recrutement sur le plan international prend du temps; le Bureau de la gestion des ressources humaines est résolu à simplifier ce recrutement et à le rendre plus efficace, tout en s'efforçant de tenir compte de la nécessité de recruter les éléments les plus qualifiés, des préoccupations des Etats Membres quant à la répartition géographique des postes et de la nécessité de corriger le déséquilibre entre les sexes qui caractérise actuellement les tableaux d'effectifs du Secrétariat.

40. M. SCOTTI (France), intervenant au nom de l'Union européenne, déclare que la première partie du rapport du Corps commun d'inspection (A/49/845) apporte une contribution importante à l'action en cours pour moderniser et rendre plus efficace la gestion des ressources humaines. Les Etats Membres de l'Union européenne ont relevé, en particulier, les observations des Inspecteurs concernant l'âge de la retraite et la règle des six mois, et sont quelque peu préoccupés par ce qui est dit dans le rapport (par. 51 à 56) au sujet de l'emploi d'anciens fonctionnaires ayant dépassé l'âge de la retraite.

41. Les Etats membres de l'Union européenne relèvent aussi que les Inspecteurs sont d'une façon générale satisfaits de la manière dont sont organisés les concours de recrutement, mais ils souhaiteraient des éclaircissements de leur part au sujet de la contradiction apparente qui ressort des paragraphes 65, 67, 78 et 79 du rapport, où il est dit d'une part, que la qualité des fonctionnaires recrutés par voie de concours s'est améliorée et, d'autre part, que le niveau général des candidats est plutôt faible. M. Scotti souhaiterait aussi obtenir des éclaircissements sur les taux de non-renouvellement d'engagement.

42. Les Etats membres de l'Union européenne notent avec satisfaction qu'un grand nombre des recommandations formulées par les Inspecteurs ont été reprises

par l'Assemblée générale dans sa résolution 49/222 et que le Secrétariat s'applique déjà à en suivre une bonne partie.

43. Pour ce qui est des difficultés mentionnées au paragraphe 4 des observations du Secrétaire général (A/49/845/Add.1), en ce qui concerne le recrutement et la fidélisation des fonctionnaires, M. Scotti fait observer que pendant l'examen du point 114 de l'ordre jour (Régime commun des Nations Unies), l'Union européenne avait demandé un complément d'informations sur ce point et avait pu constater que, comme le Secrétariat lui-même le reconnaissait, les difficultés de recrutement et de fidélisation étaient liées à l'ensemble des conditions d'emploi : autrement dit, non seulement le niveau des rémunérations, mais aussi la satisfaction que les fonctionnaires retirent de leur travail, leur degré de motivation et leurs perspectives d'avancement et de carrière.

44. Mme BUERGO (Cuba) observe que le rapport fournit de nombreux exemples du déséquilibre persistant dans la représentation des Etats Membres au Secrétariat. La délégation cubaine estime, comme les Inspecteurs, que la répartition géographique des postes pourrait être améliorée si, à l'avenir, les plans de recrutement donnaient la priorité aux Etats Membres non représentés ou sous représentés. Au paragraphe 30 de leur rapport, les Inspecteurs notent que parmi les fonctionnaires recrutés pendant la période allant du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994, on ne compte que 1,6 % de ressortissants d'Etats Membres non représentés et 7,1 % de ressortissants d'Etats Membres sous représentés. Ces chiffres sont alarmants, surtout si l'on considère que l'Assemblée générale a réitéré session après session ses vues sur la question. Mme Buergo espère que des mesures efficaces seront prises pendant la session en cours pour remédier à cette situation. Elle tient à signaler un autre problème qui nuit à une répartition géographique satisfaisante des postes, et qui aurait dû être mentionné dans le rapport du CCI : celui des modalités de recrutement du personnel temporaire.

45. La délégation cubaine note avec satisfaction la recommandation formulée par les Inspecteurs au sujet de la publication d'un manuel de gestion des ressources humaines. Cependant, relevant que dans son rapport (A/49/845/Add.1, par. 19), le Secrétaire général indique, à propos de la publication récente du Manuel d'administration du personnel qu'il ne s'agit pas exactement du type de manuel préconisé par les Inspecteurs, Mme Buergo souhaiterait obtenir des éclaircissements sur ce qu'entend par là le Secrétaire général, et voudrait savoir aussi si le Secrétariat ne pourrait pas remanier le manuel existant en fonction des recommandations des Inspecteurs.

46. Tout en accueillant favorablement la recommandation des Inspecteurs touchant la décentralisation de certaines fonctions d'administration du personnel, la délégation cubaine estime que cette décentralisation ne devrait être opérée qu'une fois remplies les conditions énoncées aux alinéas a), b), c) et d) de la recommandation 3 du CCI.

47. Une gestion responsable et un meilleur contrôle de l'utilisation des ressources disponibles sont des conditions essentielles de la gestion efficace des ressources humaines. La responsabilisation des fonctionnaires implique l'existence d'une stratégie adéquate de la gestion des ressources humaines,

laquelle doit être véritablement transparente. La délégation cubaine note donc avec inquiétude la persistance de pratiques qui sont loin d'être transparentes.

48. Mme Buergo souscrit aux recommandations formulées par le CCI; l'Assemblée générale devrait adopter ces recommandations et demander au Secrétaire général de les appliquer dès que possible.

49. Mme SHEAROUSE (Etats-Unis d'Amérique), se référant au paragraphe 4 des observations du Secrétaire général (A/49/845/Add.1), souhaiterait qu'on lui fournisse des informations étayant la thèse du manque de compétitivité des rémunérations offertes par l'ONU. Il serait intéressant de savoir qu'elle est la proportion des offres d'emploi qui ont été rejetées, en particulier si les chiffres peuvent être décomposés par groupes professionnels. Au sujet des problèmes de fidélisation, le rapport du CCI fait état d'un taux de vacance de postes de 6,5 %. Mme Shearouse aimerait que le Secrétaire général indique dans quelle mesure les vacances de postes sont dues au niveau des rémunérations. Elle souhaiterait aussi que l'on procède à une analyse des taux de renouvellement des effectifs, et notamment que l'on précise le taux de renouvellement pouvant être considéré comme acceptable. Pour la plupart des organisations, un taux raisonnable de renouvellement des effectifs a des effets bénéfiques.

50. M. DJACTA (Algérie) note que la question de la gestion des ressources humaines préoccupe particulièrement les délégations, et trouve encourageant le fait que la nouvelle politique définie en la matière commence à être appliquée. Il souscrit à la conclusion formulée par les Inspecteurs quant à la nécessité de créer une unité de planification. A propos du premier paragraphe de la recommandation 5 des Inspecteurs, il se demande si le Secrétariat pourrait isoler des cas où il a fallu rectifier le tir. L'Organisation a intérêt à attirer des éléments hautement qualifiés; pour ce faire, elle doit offrir des conditions d'emploi compétitives sur le marché international du travail. La question des conditions d'emploi relève certes de la compétence de la CFPI, mais il ne faut pas pour autant la négliger lors de l'examen de la gestion des ressources humaines. M. Djacta serait reconnaissant aux Inspecteurs de faire des observations quant à la compétitivité actuelle des conditions d'emploi offertes par les Nations Unies.

51. Mme ALVAREZ (République dominicaine) indique que sa délégation approuve sans réserves les recommandations des Inspecteurs et espère que le Secrétaire général y donnera suite. Elle s'élève contre le fait que les avis de vacance de postes sont souvent communiqués aux missions permanentes alors que les postes sont déjà pourvus. Il convient à son avis de professionnaliser les méthodes de recrutement et de les rendre plus transparentes.

52. M. GODA (Japon) regrette que le rapport du CCI n'ait pas été publié pendant la première partie de la quarante-neuvième session, à un moment où il aurait pu alimenter le débat sur la gestion des ressources humaines. Il espère que la deuxième partie du rapport sera publiée dans les meilleurs délais. Il regrette aussi que certaines sections de la première partie aient été laissées incomplètes, faute d'informations, et espère qu'un rapport plus complet sera prochainement établi. Les ressources humaines sont la ressource la plus

précieuse de l'Organisation, et celle-ci ne saurait fonctionner convenablement sans un personnel hautement qualifié.

53. La délégation japonaise estime que les concours constituent, en l'état actuel des choses, le meilleur mode de recrutement, et aussi celui offrant le meilleur rapport coût-efficacité. Cependant, il ne faut négliger aucune possibilité d'améliorer la formule des concours. M. Goda engage vivement les autorités compétentes à prendre bonne note des informations formulées au paragraphe 4 des commentaires du Secrétaire général sur le rapport du CCI (A/49/845/Add.1).

54. M. VIVAS (Venezuela) estime que le rapport du CCI apporte une contribution utile à la définition d'une stratégie de gestion des ressources humaines. Les Inspecteurs ont bien vu ce qui n'allait pas. M. Vivas constate avec inquiétude que les recrutements de ressortissants d'Etats Membres sous-représentés, comme le Venezuela, est faible au regard de celui des recrutements de ressortissants d'Etats dont la représentation au Secrétariat se situe déjà dans la fourchette souhaitable (par. 30 du rapport du CCI).

55. M. MUÑOZ (Espagne) s'associe aux observations formulées par le représentant de la France. Au sujet du recrutement, il indique que l'Espagne considère les concours comme le moyen le plus objectif, le plus transparent et le plus équitable d'atteindre les objectifs définis dans les Articles pertinents de la Charte des Nations Unies. M. Muñoz note cependant que les chiffres indiqués dans le rapport quant au coût des concours sont vagues, et il souhaiterait des éclaircissements. Il ne comprend pas les doléances dont il est fait état au paragraphe 79, qui semblent contredire ce qui est dit au paragraphe 69. Le paragraphe 81 appelle aussi des éclaircissements, et le paragraphe 83 n'est pas objectif, car il ne reflète que l'opinion de certains Etats Membres. Il faudrait que le CCI fournisse des informations complémentaires aussi bien sur les promotions internes que sur la "régularisation" dont il est question au paragraphe 129, lequel devrait d'ailleurs être rapproché des paragraphes 96, 97 et 99.

56. Mme EMERSON (Portugal) considère que les questions traitées dans le rapport du CCI revêtent une grande importance. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a engagé l'Organisation sur la voie d'une véritable gestion des ressources humaines, et il importe que le Secrétaire général puisse s'assurer le concours de spécialistes confirmés. La délégation portugaise souscrit à la déclaration du représentant de la France, en particulier à ce qu'il a dit des contradictions que contient le rapport. Des explications seraient nécessaires aussi sur d'autres points : par exemple, pourquoi les concours organisés pour la promotion d'agents des services généraux et des catégories apparentées à la catégorie des administrateurs coûtent-ils aussi cher, voire plus cher que les concours organisés pour les recrutements externes à la classe P-2? Mme Emerson n'en demeure pas moins convaincue que les concours constituent le moyen de recrutement le plus équitable et le plus transparent.

57. Au fil des années, l'Assemblée générale a donné différentes directives quant à l'orientation de la politique du personnel, concentrant son attention à tel moment sur les quotas de poste soumis au principe de la répartition géographique, à tel autre moment à la représentation des femmes au Secrétariat,

et à tel autre encore à l'application de l'Article 101 de la Charte. Mme Emerson souhaiterait savoir s'il est envisagé de recruter exclusivement des femmes aux postes soumis au principe de la répartition géographique tant que l'objectif de représentation des femmes au Secrétariat fixé pour 1995 n'aura pas été atteint. La délégation portugaise serait tout à fait opposée à une politique qui écarterait systématiquement les candidats du sexe masculin, quelles que soient leurs qualifications; elle ne saurait admettre que l'on institutionnalise ainsi la discrimination.

58. Mme von BOCK und POLACH (Allemagne) souscrit aux déclarations des représentants de la France, de l'Espagne et du Portugal. Il est indispensable d'une part de renforcer les pouvoirs du Bureau de la gestion des ressources humaines, et d'autre part d'améliorer la qualité de son personnel. La décentralisation de la gestion du personnel nécessitera la mise en place d'un système de responsabilité et d'obligation redditionnelle.

59. Pour ce qui est du recrutement, Mme von Bock und Polach a l'impression que les avis de vacance de postes sont généralement publiés pour la forme, qu'en fait les postes sont souvent réservés soit à des fonctionnaires déjà en place, soit à des personnes connues du département recruteur. Pour être fixée sur ce point, elle souhaiterait que le Secrétariat fournisse des informations sur la proportion de postes qui ont été pourvus par voie de recrutement extérieur au cours des trois dernières années. Enfin, elle considère que le coût des concours n'est pas particulièrement élevé eu égard au nombre des lauréats, et elle doute qu'il se trouve, aux Etats-Unis par exemple, un cabinet privé de consultants capables de procéder aussi économiquement à des recrutements à l'échelle mondiale.

60. Mme PEÑA (Mexique) estime, comme les Inspecteurs, que le Secrétariat pourrait accorder une plus grande attention à la répartition géographique des postes, et que priorité devrait être donnée aux ressortissants d'Etats Membres sous-représentés ou non représentés, particulièrement pour les recrutements ou affectations aux postes de rang élevé. Il importe aussi, à son avis, d'assurer la transparence des avis de vacance de postes.

61. M. CHUMICHEV (Fédération de Russie) note que les Inspecteurs ont soulevé dans leur rapport des questions cruciales. Il estime qu'il faudrait recourir davantage aux concours. Il est arrivé dans le passé que des candidats insuffisamment qualifiés soient néanmoins recrutés. De plus, des délais de recrutement excessifs empêchent souvent les départements de pourvoir les postes vacants. M. Chumichev estime que les recommandations du Corps commun méritent un examen plus approfondi.

62. M. HALLIDAY (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) déclare que les initiatives prises pour corriger le déséquilibre entre les sexes dans la composition du Secrétariat ne l'ont pas été au détriment de la qualité. Pour atteindre l'objectif d'une représentation égale des deux sexes, il est indispensable d'appliquer des programmes différentialistes afin de contrer la discrimination passive. M. Halliday précise par ailleurs que si les concours organisés pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs sont plus coûteux que les concours externes, c'est parce que le nombre des candidats est plus élevé. Pour faire changer l'attitude des

directeurs de programme à l'égard des concours de recrutement, M. Halliday pense qu'il faudrait les associer plus étroitement au processus, de manière qu'ils se sentent responsables de la qualité des recrus.

63. Le taux relativement élevé de renouvellement du personnel de l'ONU tient à la frustration qu'éprouvent les administrateurs nouvellement recrutés lorsqu'ils s'aperçoivent qu'ils n'ont aucune perspective de carrière. Enfin, M. Halliday fait observer que pour remédier au problème de la non-représentation et de la sous-représentation de certains Etats Membres, il faudrait que les Etats concernés proposent des candidats qualifiés, ce qui n'est pas toujours le cas.

64. Répondant à une question posée quant à la différence fondamentale entre le Manuel d'administration du personnel et un manuel de gestion des ressources humaines, M. Halliday précise que le premier ne fait qu'exposer les principes régissant l'administration du personnel et leurs modalités d'application, alors que le second expliquerait le pourquoi de ces principes; il serait peut-être possible de combiner les deux.

65. M. Halliday note avec satisfaction que les initiatives de décentralisation ont été bien accueillies; il indique que la question de la décentralisation est actuellement examinée avec l'Office des Nations Unies à Genève et l'Office des Nations Unies à Vienne. Il va sans dire que les hauts fonctionnaires des deux Offices doivent être soumis aux mêmes obligations redditionnelles que leurs homologues de New York.

66. Au sujet de la rémunération totale, M. Halliday fait observer que s'il est difficile de fournir des données prouvant que les conditions offertes par l'ONU ne sont pas compétitives, puisque personne ne peut savoir combien de candidats potentiels ne répondent pas aux avis de recrutement, on a relevé récemment plusieurs cas révélateurs : des candidats à des postes de rang élevé se sont désistés, et d'autres ont finalement accepté d'être engagés moyennant une forte réduction de leurs revenus salariaux. Le taux de vacance de 6 % est aussi un indice révélateur : idéalement, ce taux devrait être de l'ordre de 3 %. M. Halliday précise que la Commission de la fonction publique internationale est censée achever son étude de l'application du principe Noblemaire dans le courant de 1995.

67. M. Halliday ajoute qu'il est faux d'affirmer que les avis de vacance de postes ne sont publiés que pour la forme; il reconnaît en revanche que les directeurs de programme ont tendance à recourir à du personnel temporaire en attendant que les postes vacants soient pourvus. Il indique que des dispositions sont en train d'être prises pour empêcher que ce personnel temporaire puisse être maintenu en fonction au-delà de 11 mois sans avoir suivi la filière normale de recrutement, y compris, le cas échéant, avoir réussi à un concours. La question des délais de recrutement est irritante, mais le fait est qu'il faut du temps pour recenser les postes vacants, informer les Etats Membres des exigences de ces postes et trouver des candidats. Il est absolument indispensable d'associer plus étroitement les directeurs de programme à la gestion des postes vacants, afin que le Bureau de la gestion des ressources humaines puisse savoir suffisamment à l'avance quels sont les postes qui vont se libérer, ce qui lui permettrait de les pourvoir sans tarder. M. Halliday précise par ailleurs qu'il est prévu de porter à deux par an la fréquence des

concours. Enfin, M. Halliday précise qu'afin de doter le Bureau de la gestion des ressources humaines des compétences spécialisées dont il a besoin, son approche consiste à perfectionner le personnel en place plutôt qu'à entreprendre de grandes réformes qui n'ont pas vraiment leur raison d'être.

c) RESPECT DES PRIVILEGES ET IMMUNITES DES FONCTIONNAIRES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET DES INSTITUTIONS SPECIALISEES ET ORGANISMES APPARENTES (suite) (A/C.5/49/L.35)

Projet de résolution A/C.5/49/L.35

68. M. MENKVELD (Pays-Bas), présentant le projet de résolution publié sous la cote A/C.5/49/L.35, note que les participants aux consultations consacrées au projet de résolution ont tenu à exprimer leur sympathie aux fonctionnaires concernés et aux membres de leur famille. Il espère que le projet de résolution sera adopté par consensus.

69. Le projet de résolution A/C.5/49/L.35 est adopté.

La séance est levée à 13 h 10.