



Assemblée générale
Cinquante-deuxième session

Documents officiels

Distr. générale
25 novembre 1997

Original: français

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 32^e séance

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 21 novembre 1997, à 10 heures

Président: M. Chowdhury (Bangladesh)
puis: Mme Daes (Vice-Présidente) (Grèce)
Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires: M. Mselle

Sommaire

Point 121 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (suite)

Point 138 de l'ordre du jour : Financement de la Mission des Nations Unies
en Bosnie-Herzégovine (suite)

Organisation des travaux

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 DC2-0750, 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.

La séance est ouverte à 10 h 15.

Point 121 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (suite) (A/52/30, A/52/439 et A/C.5/52/18)

1. M. Bond (États-Unis d'Amérique) rappelle qu'il est indispensable que les membres de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) soient hautement compétents et puissent travailler en toute indépendance. Les États Membres doivent donc s'assurer que leurs candidats ont les compétences techniques requises.

2. Le rapport de la Commission traite longuement de l'indice d'ajustement pour Genève. Les organisations ayant leur siège à Genève ont fait valoir que le système actuel ne pouvait et ne devait pas être changé. Toutefois, l'Assemblée générale a pris nettement position sur cette question dans sa résolution 48/224 et surtout dans sa résolution 50/208 (par. 2 de la section I.B), où elle a prié la Commission d'établir en 1996 un coefficient d'ajustement unique qui tienne dûment compte du coût de la vie pour tous les fonctionnaires en poste à Genève et permette d'assurer l'égalité de traitement avec les fonctionnaires des autres villes sièges; elle a réitéré cette demande dans la résolution 51/216. Certes, il s'agit là d'une question délicate. Mais il faut rappeler que l'application de l'indice d'ajustement est censée garantir à tous les fonctionnaires, quel que soit leur lieu d'affectation, le même pouvoir d'achat. Or, on constate des disparités inacceptables, car le système ne reflète pas le coût de la vie effectif pour un nombre important de fonctionnaires en poste à Genève. En conséquence, un changement s'impose.

3. S'agissant des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le représentant des États-Unis regrette que la Commission ne se soit pas prononcée sur la question de l'indemnité de subsistance (missions) et espère qu'elle présentera sans tarder un rapport à ce sujet. Pour ce qui est des conditions de voyage, la Commission a estimé que lorsqu'un voyage par avion est d'une durée égale ou supérieure à six heures, il serait raisonnable d'envisager le surclassement de la classe économique à la classe affaires. Le représentant des États-Unis manifeste son désaccord et se montre particulièrement sceptique quant aux observations des services médicaux en la matière.

4. En ce qui concerne les méthodes d'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées dans les villes sièges et dans les autres lieux d'affectation, le représentant des États-Unis appuie les recommandations du groupe de travail chargé de la question, ainsi que les décisions de la Commission. Les enquêtes prévues devraient être entreprises selon les méthodes proposées, et ce dès le 1er janvier 1998,

sans attendre la prochaine réunion du groupe de travail, même si les représentants du personnel ont annoncé qu'ils avaient cette fois l'intention d'y participer. Les décisions prises par la Commission sont conformes au principe Flemming et aux pratiques d'autres employeurs internationaux des secteurs public et privé.

5. M. Deineko (Fédération de Russie) ne pense pas qu'il soit opportun de revoir le mandat ou la composition de la CFPI. En revanche, l'attitude des associations du personnel qui refusent de participer aux travaux de la Commission dans le cadre du mécanisme consultatif mis en place est inacceptable. Face à un tel boycottage, peut-être conviendrait-il de réexaminer la pratique consistant à autoriser les représentants des associations à prendre la parole devant la Cinquième Commission. En tout état de cause, il faut espérer que le dialogue sera renoué sans tarder car il est indispensable pour que la Commission puisse s'acquitter au mieux de son rôle de régulateur des conditions d'emploi au sein des organisations appliquant le régime commun.

6. L'établissement d'un indice d'ajustement unique pour Genève qui tienne compte du coût de la vie dans cette ville et dans les localités françaises voisines est une solution logique, même si elle soulève des difficultés d'ordre administratif, technique et juridique. Il serait bon que l'Assemblée générale prenne une décision de principe à ce sujet au cours de la session actuelle, en prévoyant des dispositions transitoires et en veillant à obtenir l'approbation des organisations ayant leur siège à Genève.

7. L'Assemblée générale a demandé à la Commission d'étudier les méthodes applicables aux calculs des traitements des agents des services généraux, en examinant la possibilité d'accorder davantage de poids aux employeurs du secteur public, afin de régler la question du chevauchement des rémunérations entre cette catégorie et celle des administrateurs. Le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) semble avoir interprété cette demande comme n'impliquant pas automatiquement la prise en compte des fonctions publiques nationales, ce qui est étonnant. La délégation russe, pour sa part, estime que les décisions de la Commission permettront de mieux concilier les principes Noblemaire et Flemming, mais pense que la CFPI doit continuer de suivre la question de près.

8. En ce qui concerne les engagements de durée limitée, la délégation russe considère que ce type d'engagement permet une plus grande souplesse et facilite donc la gestion des ressources humaines. Certes, il est indispensable qu'il y ait un noyau de fonctionnaires permanents, mais un dosage rationnel d'engagements à titre permanent et d'engagements de durée limitée est actuellement la solution la plus accep-

table – elle va d'ailleurs dans le sens des résolutions récemment adoptées par l'Assemblée générale et notamment de la résolution 51/226. Vu la crise financière que connaissent actuellement bon nombre d'organisations appliquant le régime commun, cette solution devrait être retenue en priorité et il importe d'étudier soigneusement l'expérience acquise en la matière par l'Union internationale des télécommunications (UIT).

9. La délégation russe souscrit dans l'ensemble aux recommandations formulées par la CFPI concernant d'autres questions sur lesquelles elle reviendra lors des consultations officielles.

10. M. Skjosberg (Norvège), abordant la question de la rémunération de la fonction publique internationale, constate que certaines organisations multilatérales, comme les institutions de Bretton Woods, versent des traitements considérablement supérieurs à ceux de l'Organisation des Nations Unies et que quelques organismes du système peuvent avoir des difficultés à recruter du personnel hautement qualifié. Il faut rendre le régime commun suffisamment souple pour remédier à ces problèmes.

11. Il va sans dire que l'Organisation des Nations Unies a besoin d'un personnel compétent et l'amélioration de la gestion des ressources humaines doit donc faire partie intégrante des plans de réforme de l'Organisation. La délégation norvégienne a pris note de la déclaration du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) réclamant la mise en place d'un mécanisme interinstitutions dans lequel serait représenté le personnel, pour contrôler la création des maisons des Nations Unies et la fusion de diverses entités sur le terrain, afin de garantir la transparence et l'équité. Elle se félicite de voir que la Commission cherche à mieux équilibrer les différents domaines couverts par son mandat et, à cet égard, approuve tout particulièrement la récente tenue du forum sur les tendances nouvelles de la gestion des ressources humaines.

12. La délégation norvégienne a pris note avec intérêt du paragraphe 54 du rapport, où il est précisé que la rémunération totale pour la fonction publique allemande est supérieure de 10,5 % à celle de la fonction publique fédérale des États-Unis, ce qui l'amène à penser qu'il faudrait retenir une autre fonction publique de référence ou bien porter la marge entre les rémunérations nettes de 10-20 % à 20-30 %.

13. La Commission a recommandé que le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur soit relevé de 3,1 % le 1er mars 1998, selon la méthode habituelle. La délégation norvégienne

appuie cette recommandation, ainsi que celle concernant les barèmes révisés des contributions.

14. S'agissant de l'indice d'ajustement pour Genève, la délégation norvégienne note qu'il ne sera pas possible d'imposer un indice unique au 1er janvier 1998, comme l'avait demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 51/216. Selon le Conseiller juridique, toute modification de la formule actuelle pourrait entraîner de longues procédures devant les tribunaux administratifs. C'est pourquoi il faudrait que dans un premier temps, la Commission procède à l'étude mentionnée au paragraphe 102 de son rapport.

15. En ce qui concerne le suivi du comportement professionnel et plus particulièrement les systèmes de récompenses, les décisions de la Commission formulées au paragraphe 219 de son rapport constituent une bonne base de départ.

16. Pour ce qui est du recrutement des fonctionnaires, la délégation norvégienne, tout en reconnaissant que les engagements permanents doivent rester la norme afin de permettre la planification des carrières, estime que les engagements de durée limitée offrent l'avantage de la souplesse et qu'on peut encourager les organisations à y recourir à titre expérimental.

17. La délégation norvégienne juge préoccupante l'évolution des relations entre la CFPI et les associations du personnel. Elle a pris dûment note de la déclaration de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) qui déplore l'absence d'un processus consultatif équitable. Elle a également noté que la première réunion du Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif et les méthodes de travail de la Commission avait été reportée au début 1998. Elle espère que le dialogue s'engagera alors sur des bases plus saines.

18. M. Maddens (Belgique) intervient au nom des pays membres de l'Union européenne ainsi que de la Bulgarie, de Chypre, de l'Estonie, de la Lettonie, de la Lituanie, de la Pologne, de la Roumanie et de la Slovaquie. S'agissant des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, il tient à souligner l'importance que l'Union européenne attache au respect du principe Noblemaire et au régime commun, qui présente de nombreux avantages mais impose aussi des obligations et dont le fonctionnement actuel soulève certaines interrogations.

19. Pour ce qui est de l'examen des fonctions publiques de référence, le Président de la CFPI a souligné que l'étude de la comparaison entre la fonction publique allemande et la fonction publique américaine n'avait pas montré de différences significatives par rapport à l'écart enregistré en 1995. La Commission doit continuer à suivre de près cette question. En ce qui concerne le barème des traitements de base minima,

étant donné que la marge se trouve au-dessus du point médian, il n'y a pas lieu de relever le barème à ce stade.

20. En ce qui concerne les conditions d'emploi des agents des services généraux et du personnel recruté localement, l'Union européenne a pris note de la recommandation de la Commission visant à fixer des critères chiffrés pour la sélection des employeurs des secteurs public et privé aux fins des calculs nécessaires à l'application du principe Flemming. Quant au principe Flemming lui-même, l'Organisation des Nations Unies ne doit pas systématiquement chercher à concurrencer les meilleurs employeurs du marché local car le niveau de rémunération n'est pas le seul avantage de l'emploi par l'ONU.

21. La méthode adoptée en 1992 pour calculer l'indemnité pour frais d'études donne des résultats assez satisfaisants. Pour ce qui est du suivi du comportement professionnel, on ne peut qu'encourager l'introduction de régimes de primes ou de gratifications basées sur les performances. Il appartient aux organisations de prendre les mesures nécessaires ou souhaitables en la matière.

22. Après avoir félicité la Commission pour les améliorations apportées à la présentation de son rapport, le représentant de la Belgique insiste sur la nécessité pour la CFPI et les associations du personnel de rétablir au plus vite la confiance dans leurs relations mutuelles, afin que le dialogue sur l'ensemble des questions intéressant le régime commun puisse reprendre.

23. Mme Tacorda-Rabago (Philippines) réaffirme l'attachement de son pays à un régime commun unique et homogène, et au rôle que joue la CFPI en matière de réglementation et d'harmonisation des conditions d'emploi du personnel de l'Organisation. Sa délégation accorde beaucoup d'importance au dialogue entre la Commission, les chefs de secrétariat et les représentants du personnel et se félicite de la mise en place du Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif et les méthodes de travail de la Commission. Elle déplore toutefois que les représentants du personnel n'aient pas été en mesure de participer à la réunion du Groupe de travail prévue en juillet 1997. Elle espère que, lors de la réunion qui doit se tenir au début de 1998, les problèmes soulevés par le processus consultatif trouveront une solution qui sera satisfaisante pour toutes les parties concernées.

24. En ce qui concerne la compétitivité des traitements offerts par les organisations appliquant le régime commun, la représentante des Philippines tient à rappeler que l'Assemblée générale n'avait pas approuvé les recommandations antérieures de la Commission tendant à augmenter les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur de 9,2 % en 1995 et de 4,1 % en 1996. Sa délégation

approuve la recommandation de la Commission tendant à relever le barème des traitements de base minima de 3,1 % afin d'aligner celui-ci sur le barème correspondant de la fonction publique de référence.

25. La délégation philippine prend note des résultats de l'étude relative au calcul d'un indice d'ajustement unique pour Genève, ainsi que des observations du Conseiller juridique et des objections d'ordre juridique soulevées par les organisations ayant leur siège à Genève. Avant que l'Assemblée générale ne se prononce définitivement sur ce problème complexe, il faudrait que la Commission procède à une analyse coûts-avantages de l'application d'un tel indice à Genève.

26. Relevant qu'environ 1 100 fonctionnaires détiennent actuellement des engagements de durée limitée, la représentante des Philippines reconnaît que cette formule offre à l'Organisation la souplesse dont elle a besoin lorsqu'elle recrute du personnel non permanent pour des missions spécifiques de durée limitée, comme les opérations de maintien de la paix et d'autres missions sur le terrain. Elle souligne toutefois qu'il ne faudrait pas que de tels engagements se substituent à la longue aux contrats permanents dont bénéficient les fonctionnaires chargés des fonctions essentielles de l'Organisation. S'inquiétant de la forte proportion d'engagements de durée limitée allant à des ressortissants de pays développés, elle souscrit aux vues de la Commission selon lesquelles il faudrait recruter le personnel dans le cadre de ces engagements sur une base géographique aussi large que possible. Elle approuve donc les principes et directives proposés à cet égard par la Commission dans l'annexe XX de son rapport. Elle estime par ailleurs qu'en attendant que la Commission ait évalué les répercussions à long terme des engagements de durée limitée, ces nouveaux arrangements contractuels ne devraient être appliqués qu'à titre expérimental. Elle demande à la Commission de tenir les États Membres informés de l'évolution de la question.

27. M. Atiyanto (Indonésie) dit que sa délégation est consciente de la complexité des problèmes que soulève le processus consultatif. À cet égard, il a pris note des interventions faites par la Présidente du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et par le Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA). Il réaffirme que sa délégation attache une grande importance aux travaux de la CFPI et espère que la réunion du Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif et les méthodes de travail de la Commission permettra une reprise du dialogue. Il rappelle à cet égard que, dans la section VII de sa résolution 51/216, l'Assemblée invite les représentants du personnel à reprendre leur partici-

pation aux travaux de la Commission dans un esprit de coopération. La délégation indonésienne formulera d'autres observations sur le rapport de la Commission lors des consultations officieuses.

28. M. Manlan (Côte d'Ivoire) se félicite du caractère démocratique et ouvert de la CFPI, et appuie dans l'ensemble les recommandations qui figurent dans son rapport. La délégation ivoirienne a apprécié que le secrétariat ait organisé une réunion d'information sur le fonctionnement de la Commission, mais souhaiterait que de telles réunions soient plus fréquentes et ne se tiennent pas la veille de la présentation du rapport de la Commission. Elle a également apprécié l'organisation du Forum sur les tendances nouvelles de la gestion des ressources humaines, qui reflète le souci de la Commission d'avoir une approche plus dynamique et prospective de la fonction publique internationale.

29. Concernant l'indice d'ajustement pour Genève, la délégation ivoirienne a pris note des difficultés d'application de la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 51/216. Elle souscrit aux observations formulées par le Conseiller juridique et suggère que la CFPI poursuive son examen de la question en tenant compte des différents points de vue exprimés. Elle craint cependant que, lorsqu'une décision aura été prise concernant Genève, le problème ne se pose également pour d'autres lieux d'affectation.

30. En ce qui concerne la proposition faite par la Commission de relever de 3,1 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, on peut se demander si les incidences financières d'une telle mesure ont été prises en compte dans le projet de budget.

31. La délégation ivoirienne a pris note des constatations selon lesquelles l'Administration fédérale des États-Unis ne serait plus la fonction publique la mieux rémunérée, et de la proposition tendant à porter la marge entre les rémunérations nettes de 10-20 % à 20-30 % en attendant qu'une étude plus approfondie de la fonction publique allemande soit entreprise. Elle appelle l'attention sur le fait que les hypothèses retenues aux fins de l'étude comparative sont sujettes à caution et que des considérations majeures telles que la restructuration de la fonction publique allemande et l'évolution de l'Union européenne n'ont pas été prises en considération. Elle souscrit aux propositions relatives à la marge mais, compte tenu de la crise financière et du fait que la fonction publique de référence n'a toujours pas appliqué intégralement les réformes prévues par la loi fédérale pertinente, ne voit pas d'inconvénient à ce que cette question soit réexaminée lors de la prochaine session de l'Assemblée générale.

32. La délégation ivoirienne se réjouit des efforts visant, dans le cadre de la nouvelle stratégie de gestion des ressour-

ces humaines, à motiver davantage les fonctionnaires. À cet égard, malgré quelques réserves qu'elle évoquera lors des consultations officieuses, elle trouve que les recommandations relatives au suivi du comportement professionnel sont pertinentes. Elle appuie la mise en place du Groupe de travail chargé d'examiner le processus consultatif et les méthodes de travail de la Commission car, tout en reconnaissant que celle-ci est dûment mandatée pour réglementer et harmoniser les conditions d'emploi à l'échelle du système, elle pense qu'un tel mécanisme tripartite de concertation est de nature à favoriser le dialogue entre l'ensemble des partenaires.

33. M. Darwish (Égypte) dit que sa délégation apprécie les efforts déployés par la CFPI en vue d'aider l'Organisation des Nations Unies et les organismes du système à surmonter les difficultés qu'ils éprouvent en matière de personnel, et d'améliorer la gestion des ressources humaines de l'Organisation. Il est important de régler le différend qui existe actuellement entre la CFPI et les représentants du personnel, afin que les vues du personnel soient dûment prises en compte dans les décisions de la Commission.

34. La délégation égyptienne exprime son attachement au statut de la Commission en tant qu'organe intergouvernemental, et souligne que les projets de restructuration ne devraient pas porter atteinte à ce statut. Elle estime que les conditions d'emploi doivent permettre à l'Organisation de disposer d'un personnel hautement qualifié et se féliciterait de toute recommandation qui permettrait de réaliser cet objectif. Elle réaffirme ses précédentes déclarations selon lesquelles les droits et devoirs du personnel doivent être clairement définis. À cet égard, elle estime que le Code de conduite proposé par la Commission est un bon point de départ.

35. En ce qui concerne l'indice d'ajustement pour Genève, la délégation égyptienne est favorable au maintien du statu quo mais pense que, compte tenu de la complexité de la question, il conviendrait d'en étudier tous les aspects en tenant compte de tous les points de vue et de toutes les propositions. D'une façon générale, la délégation égyptienne appuie les recommandations formulées par la CFPI dans son rapport.

36. Mme Daes (Grèce), Vice-Présidente, prend la présidence.

Point 138 de l'ordre du jour : Financement de la Mission des Nations Unies en Bosnie-Herzégovine (suite) (A/C.5/52/L.18)

37. La Présidente invite les membres de la Commission à examiner le projet de décision A/C.5/52/L.18, présenté par le Président à l'issue de consultations officieuses.

38. Mme Silot Bravo (Cuba) rappelle que, lors des consultations sur la question, sa délégation a demandé si l'alinéa c) du projet de décision, qui vise le recours à des agents locaux, pouvait être effectivement appliqué et quelles seraient les incidences éventuelles quant à la qualité du personnel.

39. M. Yeo (Directeur adjoint de la Division du financement du maintien de la paix) répond que la formulation de cet alinéa a été élaborée, à l'origine, pour une résolution concernant la Mission d'observation des Nations Unies en Angola, l'idée étant de réduire le nombre d'agents des services généraux recrutés sur le plan international dans les opérations de maintien de la paix, tout en ménageant une certaine liberté de manoeuvre au Secrétariat. Le Secrétaire général rendra compte de l'application de cette disposition et de ses incidences éventuelles dans les futurs rapports sur l'exécution du budget des opérations concernées et il en tiendra compte dans les projets de budget pour la période du 1er juillet 1998 au 30 juin 1999; d'autre part, le Directeur adjoint croit comprendre qu'un rapport distinct sera consacré à la question, comme demandé au même alinéa c) du projet de décision.

40. M. Moktefi (Algérie), expliquant la position de sa délégation, indique que celle-ci, tout en approuvant le projet de décision, y compris l'alinéa c), tient à insister sur le fait qu'une telle disposition ne saurait être appliquée systématiquement à toutes les missions de maintien de la paix et que la décision de l'inclure, sur le modèle de l'alinéa c), doit être prise cas par cas.

41. La Présidente dit que s'il n'y a pas d'objection elle considérera que la Commission souhaite adopter le projet de décision sans le mettre aux voix.

42. Le projet de décision A/C.5/52/L.18 est adopté.

43. La Présidente indique que la Commission a ainsi achevé l'examen du point 138 de l'ordre du jour et prie le Rapporteur de faire rapport directement à l'Assemblée générale.

Organisation des travaux

44. M. Sulaiman (République arabe syrienne) signale que la Troisième Commission est saisie d'un projet de résolution relatif à la protection du personnel des Nations Unies (A/C.3/52/L.50), où il est fait référence aux privilèges et immunités des Nations Unies et à la sécurité du personnel, sujets qui ont été abordés par la Cinquième Commission au titre du point intitulé «Gestion des ressources humaines». Il faudrait prévenir le Président de la Troisième Commission, avant que celle-ci ne se prononce sur le texte proposé, que ces questions ont été renvoyées à la Cinquième Commission,

et lui signaler également qu'une des résolutions citées dans le préambule dudit texte est une résolution qui a été adoptée sur recommandation de la Cinquième Commission.

45. Mme Buergo Rodriguez (Cuba) craint, comme M. Sulaiman, que les décisions des deux commissions ne se recourent. Elle est d'avis que le Bureau prenne toute disposition utile avant que la Troisième Commission ne se prononce sur ce projet de résolution. D'autre part, elle s'inquiète du programme de travail extrêmement chargé qui reste à exécuter avant la fin de la session. Elle aimerait savoir quelles sont les questions qui doivent absolument être réglées et comment la Commission pourrait concentrer ses travaux sur les points prioritaires.

46. M. Manlan (Côte d'Ivoire) ne considère pas inconcevable que certaines questions soient abordées par deux grandes commissions. La question des privilèges et immunités par exemple peut fort bien intéresser la Troisième Commission, voire la Sixième.

47. M. Acakpo-Satchivi (Secrétaire de la Cinquième Commission) indique, en réponse à la délégation cubaine, que les deux points sur lesquels l'Assemblée générale doit impérativement se prononcer avant de suspendre sa session sont le barème des quotes-parts et le projet de budget-programme, l'un n'allant pas sans l'autre.

La séance est levée à 11 h. 40.