



Assemblée générale

Cinquante-troisième session

Documents officiels

Distr. générale
13 novembre 1998

Original: français

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 24^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 11 novembre 1998, à 10 heures

Président: M. Abelian (Arménie)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires :* M. Mselle

Sommaire

Point 119 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

Questions diverses

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 heures.

Point 119 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*) (A/53/501, A/C.5/52/2, A/52/814, A/53/266, 327, 342, A/53/375 et Corr.1 et 2, A/53/385, 414, 502, 526, 548 et A/C.5/53/L.3)

1. **M. Zacklin** (Sous-Secrétaire général aux affaires juridiques), présentant le rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/53/501), indique que ce rapport fait suite à trois résolutions distinctes de l'Assemblée générale et traite des conditions dans lesquelles les fonctionnaires s'acquittent de leur mission.

2. Le problème de la sécurité du personnel est abordé dans les paragraphes 5 à 66. Entre le 1er juillet 1997 et le 30 septembre 1998, 27 fonctionnaires ont trouvé la mort dans l'exercice de leurs fonctions, dont 15 lors d'accidents d'avion. Les enlèvements et les prises d'otage de membres du personnel des Nations Unies restent également un grave problème. Au cours de la période considérée (1er juillet 1997-30 juin 1998), on a enregistré huit incidents de ce type, dont sept ont pu être réglés, mais on ignore toujours où se trouve M. Cochetel, représentant du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés en Ossétie du Nord, qui a été enlevé en janvier 1998.

3. Le Comité administratif de coordination (CAC) attache la plus grande importance à la sécurité du personnel. La décision qu'il a prise sur cette question figure à l'annexe I du rapport. Le CAC a approuvé la mise au point d'un programme de formation en matière de sécurité à l'intention de tous les fonctionnaires envoyés sur le terrain et, à sa demande, un fonds d'affectation spéciale pour la sécurité du personnel a été établi. Tous les États Membres sont instamment invités à alimenter ce fonds, à l'instar de la Norvège et du Japon, qui ont déjà versé ou annoncé des contributions.

4. Des informations détaillées sur les fonctionnaires détenus ou portés disparus figurent à l'annexe II. Ainsi qu'il est indiqué au paragraphe 68 du rapport, des mesures ont été prises par le Gouvernement éthiopien à l'encontre des fonctionnaires des Nations Unies d'origine érythréenne, à la suite de quoi une trentaine d'entre eux ont dû quitter le pays. Le Secrétaire général dénonce de telles pratiques et rappelle que les fonctionnaires de l'ONU, n'étant pas des diplomates, ils ne sauraient être déclarés *personae non gratae* ni expulsés sans que l'Organisation ait la possibilité d'étudier chaque cas et de décider si les privilèges et immunités de l'ONU doivent jouer.

5. Les paragraphes 72 à 74 du rapport traitent de l'imposition des fonctionnaires et des restrictions à leurs déplacements. Des détails complémentaires sont fournis dans l'annexe IV.

6. Dans les paragraphes 75 à 84, le Secrétaire général rappelle les États Membres à leurs obligations et souligne que, dès lors que plus rien n'est fait pour assurer la protection des fonctionnaires sur le terrain, l'Organisation risque de n'avoir d'autre solution que de retirer son personnel.

7. En conclusion, M. Zacklin invite les membres de la Commission à se concerter sur les meilleurs moyens de renforcer la sécurité du personnel et, dans un souci d'efficacité, à adopter une seule résolution globale sur la question.

8. **M. Gorita** (Roumanie) rappelle que sa délégation s'est associée à la déclaration faite lors d'une séance précédente par le représentant de l'Autriche au nom de l'Union européenne sur la question de la gestion des ressources humaines. Il se contentera donc d'insister sur quelques points. Étant donné que l'Organisation consacre 70 % de son budget aux dépenses de personnel, les États Membres sont en droit d'attendre que ce personnel s'illustre par son excellence. C'est pourquoi la Roumanie appuie la stratégie mise en oeuvre par le Secrétaire général pour doter l'Organisation des compétences dont elle a besoin. Mais pour avoir un personnel très performant, encore faut-il lui offrir des perspectives de carrière stimulantes. À cet égard, la délégation roumaine, comme d'autres, s'inquiète du nombre élevé des démissions de fonctionnaires aux classes P-2 et P-3. Si elle se poursuit, cette tendance risque de compromettre le fonctionnement du Secrétariat. Une solution au problème pourrait être de réserver un certain nombre de postes P-3 pour la promotion des fonctionnaires de classe P-2.

9. En ce qui concerne la composition du Secrétariat, à propos de laquelle des statistiques détaillées sont fournies dans le document A/53/375, il vaut la peine de relever qu'un sixième des États Membres sont encore non représentés ou sous-représentés et que certains États, comme la Roumanie, ont vu leur représentation diminuer sensiblement.

10. La Roumanie reste favorable à la méthode des concours nationaux pour le recrutement de fonctionnaires aux classes de début, mais le processus pêche par sa lenteur, comme l'a souligné le représentant du Japon. Il faut offrir beaucoup plus rapidement des postes aux lauréats et, étant donné l'ampleur des départs à la retraite prévus dans les cinq prochaines années, il faut aussi, parallèlement à l'organisation de concours nationaux, accélérer le recrutement pour les postes de responsabilité. C'est là le seul moyen de rajeunir l'Organisation.

11. **M. Dos Santos** (Mozambique) dit que sa délégation s'associe pleinement à la déclaration faite lors d'une séance précédente par le Groupe des 77 et la Chine à propos de la gestion des ressources humaines mais voudrait revenir sur quelques points qui lui tiennent particulièrement à coeur. La rationalisation et la simplification des règles et procédures, notamment en matière de recrutement, ne peuvent que contribuer à une meilleure gestion des ressources humaines. La décentralisation et la délégation de pouvoir vont indéniablement dans le sens d'une plus grande efficacité, à condition qu'on définisse clairement les responsabilités et les compétences aux différents échelons de la hiérarchie et qu'on applique concrètement le principe de l'obligation redditionnelle.

12. Le nombre des démissions de fonctionnaires est étonnamment élevé. Un tel phénomène, notamment aux classes P-2 et P-3, traduit l'absence de perspectives de carrière. Il faut remédier d'urgence à ce problème si l'on veut que l'Organisation puisse rajeunir durablement ses effectifs, comme elle en affiche la volonté.

13. Dans le cadre de la décentralisation, il est bon que le Bureau de la gestion des ressources humaines continue de jouer un rôle de premier plan en ce qui concerne le respect du principe de la répartition géographique équitable et la parité des sexes au Secrétariat, deux aspects auxquels la délégation mozambicaine attache une grande importance. Le nombre d'États non représentés, sous-représentés et surreprésentés a diminué entre juillet 1997 et juin 1998, ce dont le Mozambique se félicite bien qu'il fasse encore partie des États non représentés.

14. Le système des concours nationaux de recrutement, qui pourrait théoriquement contribuer au renouvellement des effectifs, ne fonctionne pas bien dans la pratique. Les lourdeurs et les lenteurs de ce système – qui ne permet de recruter en moyenne que 17 lauréats par an – desservent en fin de compte les pays qui sont déjà les moins bien représentés au sein du Secrétariat. Le Mozambique, où un concours a été organisé pour la première fois en 1998, reste favorable à cette méthode de recrutement mais souhaite qu'on lui apporte les améliorations nécessaires pour qu'elle permette à tous les États Membres de mettre leurs compétences et leur expertise au service de l'Organisation.

15. **M. Hajayandi** (Burundi) souligne que la réforme de la gestion des ressources humaines est une pièce maîtresse de la réforme d'ensemble de l'ONU puisqu'elle concerne ceux qui sont responsables au quotidien de la bonne marche de l'Organisation. La délégation burundaise se félicite que le Secrétaire général ait mis en place une équipe spéciale pour le conseiller sur les priorités et les stratégies de changement dans ce domaine. Elle estime qu'il faut mettre l'accent non

plus seulement sur le respect des règlements et des textes administratifs, mais aussi et surtout sur le renforcement de la communication horizontale et verticale à l'intérieur de l'Organisation, l'évaluation et l'obligation redditionnelle.

16. Il faut établir un nouveau système de recrutement qui permette de traiter rapidement les dossiers, dans l'équité et la transparence, et qui tienne compte des impératifs de l'équilibre géographique et de la parité des sexes. Si l'on veut éviter un vieillissement excessif de l'Organisation, il est indispensable que celle-ci recrute progressivement des jeunes cadres motivés auxquels elle offre des perspectives de carrière et la possibilité de continuer à se former. Pour que le personnel soit à même de s'acquitter de sa mission avec le dévouement et l'efficacité qu'on attend de lui, il faut aussi faire en sorte qu'il puisse travailler dans des conditions de paix et de sécurité et veiller à ce que ses droits soient respectés.

17. Étant donné le rôle que joue la Commission de la fonction publique internationale dans la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires qui relèvent du régime commun, la délégation burundaise est favorable à un réexamen de la composition, du mandat et du fonctionnement de cet organe. Convaincue par ailleurs que la réforme de la gestion des ressources humaines ne pourra aboutir sans la participation la plus large possible de tous les acteurs concernés, elle estime que les propositions du Secrétaire général doivent faire l'objet d'une concertation systématique entre tous les partenaires, y compris les représentants du personnel.

Questions diverses

18. **M. Acakpo-Satchivi** (Secrétaire de la Commission) donne lecture d'une lettre qui lui a été adressée par le Sous-Secrétaire général aux services centraux d'appui et dans laquelle celui-ci répond aux observations faites par la représentante du Costa Rica concernant les mesures de sécurité pour la cinquante-troisième session de l'Assemblée générale. Cette lettre rappelle les règles de sécurité qui régissent la circulation des véhicules diplomatiques dans l'enceinte de l'ONU, l'accès par la 1re Avenue à la hauteur de la 43e Rue étant réservé aux véhicules du Représentant permanent (ou du chef de la délégation) de chaque pays. Des précisions sont fournies dans la circulaire ST/IC/1993/50 ainsi que dans une brochure d'information à l'intention des délégations, qui date de 1993. Les griefs formulés par le représentant de l'Égypte feront l'objet d'une enquête auprès du Service de la sécurité et de la sûreté.

La séance est levée à 10 h 40.