



UN/SA COLLECTION

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 53ème SEANCE

Président : M. GODFREY (Nouvelle-Zélande)

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

SOMMAIRE

POINT 100 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL  
1982-1983 (suite)

Incidences administratives et financières des projets de résolution publiés  
sous les cotes A/36/L.20 et A/36/L.21, relatifs au point 19 de l'ordre du jour

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) :  
travaux préparatoires requis pour que le Fonds commun entre en activité

Montants estimatifs révisés découlant des résolutions et décisions adoptées  
par le Conseil du commerce et du développement à ses vingt-deuxième et  
vingt-troisième sessions tenues à Genève

Bureau interorganisations pour les systèmes d'information - Prévisions de  
dépenses pour 1982 : montants estimatifs révisés au chapitre 28 G. Division  
du traitement électronique d'information et des systèmes informatiques -  
Bureau interorganisations pour les systèmes d'information (participation de  
l'ONU)

Centre international de calcul - Prévisions de dépenses pour 1982 : montants  
estimatifs révisés concernant le chapitre 28 G. Division du traitement  
électronique de l'information et des systèmes informatiques - Centre inter-  
national de calcul (Genève) (participation de l'ONU)

POINT 107 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

- a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL
- b) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL : RAPPORTS DU SECRETAIRE GENERAL

\* 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 A-3550, Alcoa Building, 866 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. GENERALE  
A/C.5/36/SR.53  
21 décembre 1981  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

A/C.5/36/SR.53

Français

Page 2

SOMMAIRE (suite)

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR : CORPS COMMUN D'INSPECTION : RAPPORTS DU CORPS  
COMMUN D'INSPECTION (suite)

POINT 108 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE  
INTERNATIONALE (suite)

/...

La séance est ouverte à 20 h 15.

POINT 100 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1982-1983 (suite) [A/36/6, A/36/7, A/36/38 (chap. V et VII D)]

Incidences administratives et financières des projets de résolution publiés sous les cotes A/36/L.20 et A/36/L.21, relatifs au point 19 de l'ordre du jour (A/C.5/36/58)

1. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) explique que l'état présenté par le Secrétaire général au sujet des incidences administratives et financières des projets de résolution A/36/L.20 et A/36/L.21 (A/C.5/36/58), contient le détail des activités que l'Assemblée générale ferait entreprendre si elle adoptait ces propositions. Les dépenses correspondantes sont évaluées au total à 279 800 dollars, dont 254 800 dollars au titre du chapitre 3 A.2 du projet de budget-programme et 25 000 dollars au titre du chapitre 27. Le Secrétaire général appelle l'attention sur le fait que la Cinquième Commission a déjà approuvé en première lecture un montant de 538 300 dollars au chapitre 3 A.2, pour les activités du Comité spécial de la décolonisation pendant l'exercice biennal 1982-1983. Aucun crédit supplémentaire n'aurait à être demandé au chapitre 3 A.2, et il ne resterait que le montant de 25 000 dollars au chapitre 27. Comme le paragraphe 13 du document A/C.5/36/58 ne contient aucune indication sur la manière dont on est arrivé à ce montant, le Comité consultatif a demandé des éclaircissements sur les programmes à financer à l'aide du crédit demandé. Il a appris qu'un nouvel élément de programme relatif à l'information était prévu, qui supposerait la publication de deux cartes montrant les progrès accomplis entre 1960 et 1980 en matière de décolonisation. Les cartes seraient publiées en trois langues (anglais, français, espagnol) et tirées à 140 000 exemplaires. On en a estimé le coût à 25 000 dollars. Le Comité consultatif a donc accepté le montant proposé et la Cinquième Commission voudra peut-être faire savoir à l'Assemblée plénière que si elle adopte le projet de résolution A/36/L.21, il faudrait ouvrir un crédit supplémentaire de 25 000 dollars au chapitre 27.

2. M. PAPENDORP (Etats-Unis d'Amérique) dit qu'il est peu probable que sa délégation vote pour l'un ou l'autre des projets de résolution en séance plénière. Néanmoins, en ce qui concerne les incidences financières dont il est fait état dans le document A/C.5/36/58, il tient à indiquer clairement que sa délégation considère que l'on devrait et pourrait couvrir les dépenses d'un montant de 25 000 dollars prévues au chapitre 27 à l'aide des ressources déjà allouées au Département de l'information. M. Papendorp demande donc que l'on mette aux voix la proposition du Comité consultatif. En outre, tout en prenant note qu'il est dit au paragraphe 16 que les dépenses d'un montant de 254 800 dollars qu'entraînera l'adoption du projet de résolution A/36/L.20 seront couvertes à l'aide des ressources déjà approuvées au chapitre 3 A.2, la délégation des Etats-Unis tient à indiquer de nouveau qu'elle est contre le financement des frais de voyage et indemnités de subsistance des représentants de mouvements de libération nationale. Elle serait reconnaissante au représentant du Secrétaire général de bien vouloir confirmer qu'il a été tenu pleinement compte des directives données par l'Assemblée générale en ce qui concerne la tenue de réunions en dehors du Siège.

/...

(M. Papendorp, Etats-Unis)

délégation des Etats-Unis tient à indiquer de nouveau qu'elle est contre le financement des frais de voyage et indemnités de subsistance des représentants de mouvements de libération nationale. Elle serait reconnaissante au représentant du Secrétaire général de bien vouloir confirmer qu'il a été tenu pleinement compte des directives données par l'Assemblée générale en ce qui concerne la tenue de réunions en dehors du Siège.

3. M. BEGIN (Directeur de la Division du budget) précise que l'Assemblée générale a expressément approuvé l'idée de tenir ces réunions particulières en dehors du Siège.

4. Le PRESIDENT invite la Commission à se prononcer sur la recommandation du Comité consultatif.

5. La recommandation du Comité consultatif est adoptée par 73 voix contre une, avec 8 abstentions.

6. Le PRESIDENT dit que le Rapporteur fera savoir à l'Assemblée générale que si elle adopte les projets de résolution A/36/L.20 et A/36/L.21, il faudra ouvrir un crédit supplémentaire de 25 000 dollars au chapitre 27.

7. M. STUART (Royaume-Uni), expliquant son vote, dit que la délégation du Royaume-Uni tient à indiquer clairement ce qui l'a poussée à appuyer la recommandation du Comité consultatif. Elle a pour principe de toujours soutenir le Comité consultatif, car elle se fie complètement à son jugement. D'un autre côté, elle est contre toutes les ouvertures de crédit supplémentaires. Si elle a donc soutenu la recommandation sur laquelle la Commission vient de se prononcer, c'est uniquement parce qu'elle accepte la conclusion du Comité consultatif concernant les ressources nécessaires pour les activités en question, et non parce qu'elle souscrit à l'idée d'ouvrir un crédit supplémentaire. Il faudrait que les ressources supplémentaires nécessaires résultent de transferts. L'attitude de la délégation du Royaume-Uni à l'égard de l'ensemble du budget dépendra de la mesure dans laquelle l'Assemblée générale réussira à maintenir la croissance du budget à zéro. M. Stuart ne développera pas de nouveau les arguments qu'il vient de présenter chaque fois que l'on votera sur des incidences financières, mais il tient à faire clairement entendre qu'ils seront valables dans tous les cas du même genre.

8. M. GEPP (Brésil) dit que s'il avait été présent lors du vote, il aurait voté pour la recommandation du Comité consultatif.

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) : travaux préparatoires requis pour que le Fonds commun entre en activité (A/C.5/36/37)

9. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit qu'au chapitre 15 du budget-programme de l'exercice biennal 1980-1981, l'Assemblée générale avait ouvert un crédit de 1 750 500 dollars afin de financer d'avance les travaux préparatoires requis pour que le Fonds commun entre en activité. Le Secrétaire général a fait savoir dans le document A/C.5/36/37 que les dépenses totales pour l'exercice 1980-1981 ne dépasseraient probablement pas 576 000 dollars. Il faudra donc reverser le solde inutilisé (1 174 500 dollars) à

/...

(M. Mselle)

la masse des ressources et le réinscrire au budget pour l'exercice biennal 1982-1983. Le Comité consultatif recommande donc d'ouvrir un crédit de 1 174 500 dollars au chapitre 15 du projet de budget-programme pour 1982-1983. Il faudra ensuite inscrire au chapitre 2 des recettes (recettes générales) un montant de 1 750 500 dollars représentant la somme qui sera remboursée à l'ONU une fois les travaux préparatoires terminés et qui sera déduite des futures contributions mises en recouvrement auprès des Etats Membres. Par ailleurs, les recettes prévues au chapitre 2 des recettes du budget-programme de l'exercice biennal 1980-1981 seront aussi réduites d'un montant de 1 750 500 dollars. Dans le rapport sur l'exécution du projet, il sera fait état de cette diminution ainsi que de la dépense du montant de 576 000 dollars pour 1980-1981. Il faudra également prévoir au chapitre 31 et au chapitre premier des ressources du projet de budget de 1982-1983 un montant estimatif de 96 500 dollars pour les contributions du personnel.

10. Le PRESIDENT propose que, compte tenu de la recommandation du Comité consultatif, la Cinquième Commission approuve l'ouverture d'un crédit supplémentaire de 1 174 500 dollars au chapitre 15 du projet de budget pour 1982-1983, qui sera compensée par l'inscription au chapitre 2 des recettes d'un montant de 1 750 500 dollars, représentant les sommes que le Fonds commun remboursera à l'ONU une fois qu'il sera déclaré opérationnel.

11. Il en est ainsi décidé.

Montants estimatifs révisés découlant de résolutions et décisions adoptées par le Conseil du commerce et du développement à ses vingt-deuxième et vingt-troisième sessions tenues à Genève (A/C.5/36/45)

12. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) note que dans le document A/C.5/36/45, le Secrétaire général n'a pas demandé l'ouverture immédiate des crédits en question. Les décisions et résolutions adoptées par le Conseil du commerce et du développement à ses vingt-deuxième et vingt-troisième sessions entraîneront des dépenses au titre des services de conférence dont le montant, calculé sur la base du coût intégral, est estimé à 1 010 700 dollars. Aucun crédit supplémentaire n'est demandé car il sera tenu compte des montants nécessaires pour 1982 dans l'état récapitulatif du coût total des services de conférence.

13. M. PAPENDORP (Etats-Unis d'Amérique) voudrait savoir quelle est la procédure normalement suivie en ce qui concerne ces résolutions et décisions. Pour autant que la délégation des Etats-Unis le sache, la Deuxième Commission ou l'Assemblée générale n'ont pas encore entériné les résolutions et décisions du Conseil du commerce et du développement. M. Papendorp pense qu'elles devraient normalement le faire avant que la Cinquième Commission puisse se prononcer sur les montants estimatifs révisés.

14. M. DEBATIN (Secrétaire général adjoint à l'administration, aux finances et à la gestion) dit qu'il sollicitera l'avis du Conseil juridique sur ce point et fera rapport à la Commission en temps voulu.

/...

15. Le PRESIDENT suggère que pour l'instant, la Commission prenne note de la proposition du Secrétaire général et de la recommandation du Comité consultatif et remette à plus tard sa décision sur les montants estimatifs révisés.

16. M. PAPENDORP (Etats-Unis d'Amérique) a d'autres questions à poser au sujet des montants estimatifs révisés. Il note que le chiffre soumis au Conseil du commerce et du développement en ce qui concerne les incidences financières de la résolution 226 (XXII) relative au protectionnisme et aux aménagements de structures était de 98 000 dollars. Le montant indiqué dans le document A/C.5/36/45 fait apparaître une augmentation de presque 50 p. 100 par rapport à ce chiffre, aussi la délégation des Etats-Unis souhaiterait-elle qu'on explique cette différence. Comme l'application de plusieurs des résolutions adoptées par le Conseil du commerce et du développement paraît excessivement coûteuse, M. Papendorp voudrait une analyse du rapport coût/utilité.

17. Le PRESIDENT dit que le représentant du Secrétaire général a pris note des questions qui ont été posées par le représentant des Etats-Unis et y répondra lorsque la Commission reprendra l'examen de la question.

Bureau interorganisations pour les systèmes d'information, prévisions de dépenses pour 1982 : montants estimatifs révisés au chapitre 28G. Division du traitement électronique de l'information et des systèmes informatiques - Bureau interorganisations pour les systèmes d'information (participation de l'ONU) (A/C.5/36/38)

18. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit qu'il ressort des observations du Comité consultatif sur le chapitre 28G, contenant une estimation initiale de la participation de l'ONU aux dépenses du Bureau interorganisations, que le montant des crédits nécessaires dépendra de la décision que le Comité administratif de coordination (ACC) prendra concernant l'avenir du Bureau (A/36/7, par. 28.80). Il ressort du rapport du Secrétaire général (A/C.5/36/38) que la question de la suppression ou du maintien du Bureau interorganisations et celle de la nature de ses travaux futurs ne sera pas définitivement tranchée par le CAC avant 1982. Le CAC a donc recommandé de fixer provisoirement à 674 300 dollars le budget du Bureau, dont le Secrétaire général donne une ventilation au paragraphe 4 de son rapport. Le montant dont le Comité consultatif recommande l'inscription au chapitre 28G au titre de la participation de l'ONU aux dépenses du Bureau interorganisations devrait être ramené de 527 600 dollars à 280 500 dollars, soit une réduction de 247 100 dollars (A/36/7, par. 28.80). Le Comité consultatif recommande d'approuver le crédit demandé par le Secrétaire général, d'où une réduction du crédit ouvert au chapitre 28G.

19. Le PRESIDENT propose que, compte tenu de la recommandation du Comité consultatif, la Cinquième Commission décide de réduire de 247 500 dollars le crédit ouvert au chapitre 28G en première lecture.

20. Il en est ainsi décidé.

Centre international de calcul, prévisions de dépenses pour 1982 : montants estimatifs révisés concernant le chapitre 28G. Division du traitement électronique de l'information et des systèmes informatiques - Centre international de calcul (Genève) (participation de l'ONU) (A/C.5/36/44)

21. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) dit que le projet de budget du Centre international de calcul pour 1982 s'élève à 5 343 100 dollars. Un montant de 3 403 300 dollars a déjà été inscrit provisoirement au projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1982-1983 au titre de la participation de l'ONU au financement du Centre international de calcul en 1982-1983. Le Secrétaire général indique au paragraphe 11 du document A/C.5/36/44 qu'aucun crédit supplémentaire n'est demandé. En conséquence, le Comité consultatif recommande à la Cinquième Commission de recommander à l'Assemblée générale d'approuver les prévisions de dépenses d'un montant de 5 343 100 dollars au titre du Centre international de calcul, en attirant son attention sur le fait qu'il ne sera pas nécessaire de prévoir des ressources supplémentaires au chapitre 28G.

22. Le PRESIDENT propose que, compte tenu de la recommandation du Comité consultatif, la Cinquième Commission recommande à l'Assemblée générale d'approuver les prévisions de dépenses au titre du Centre international de calcul pour 1982.

23. Il en est ainsi décidé.

POINT 107 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/36/495; A/C.5/36/9, 19 et 31; A/C.5/36/CRP.2)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL

b) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL : RAPPORTS DU SECRETAIRE GENERAL

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR : CORPS COMMUN D'INSPECTION : RAPPORTS DU CORPS COMMUN D'INSPECTION (suite) (A/36/407, A/36/432 et Add.1)

POINT 108 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (suite) (A/36/30; A/C.5/36/26 et 29)

24. M. BRYNTSEV (Corps commun d'inspection), présentant le rapport du Corps commun d'inspection sur l'application du principe de la répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/36/407), fait remarquer que bien que dans de nombreuses résolutions l'Assemblée générale ait insisté sur une application rigoureuse de ce principe, la composition du Secrétariat n'a guère été jusqu'ici équitable. A l'issue d'une analyse approfondie des documents et des données statistiques de l'Organisation des Nations Unies, le CCI a conclu que divers facteurs font obstacle à l'application du principe d'une répartition géographique équitable, les principaux étant l'absence d'efforts suffisants de la part de beaucoup de divisions du Secrétariat en vue de nommer aux postes soumis à la répartition

(M. Bryntsev)

géographique des candidats de pays non représentés et sous représentés, la prédominance des contrats permanents et la nomination aux postes vacants par promotion interne de préférence au recrutement extérieur. L'insuffisance de nominations de candidats des pays non représentés et sous-représentés est d'autant plus grave que, ainsi qu'il ressort d'une analyse des données présentée au tableau B du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/36/495), le nombre de ces pays au Secrétariat a augmenté à la fois en chiffres absolus et proportionnellement au nombre total des Etats Membres. La recommandation formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 1436 (XIV) et réaffirmée dans sa résolution 35/210, à savoir que les efforts du Secrétaire général visant à augmenter le nombre de fonctionnaires du Secrétariat nommés pour une durée déterminée soient poursuivis et encouragés, est appliquée avec beaucoup de lenteur. Au 30 juin 1981, la proportion des fonctionnaires du Secrétariat nommés pour une durée déterminée s'élevait à 38,5 p. 100, alors que dans beaucoup d'autres organismes du système elle atteignait de 70 à 80 p. 100 et même plus de l'effectif total. Aux paragraphes 30 à 39 du document A/36/407, le CCI analyse les aspects positifs de la pratique des contrats de durée déterminée par rapport à celle des contrats permanents. Si l'Assemblée générale désire réellement parvenir à une solution complète et rapide du problème de la non-représentation et de la sous-représentation dont souffrent plus de 25 p. 100 des Etats Membres des Nations Unies, il devient nécessaire de prendre des dispositions visant à réduire le nombre des contrats permanents et à augmenter celui des contrats pour une durée déterminée. La pratique actuelle consistant à pourvoir les postes vacants de préférence par promotion interne ou transferts, notamment aux échelons supérieurs et aux postes de direction, va à l'encontre des dispositions de la Charte des Nations Unies et des décisions de l'Assemblée générale. Dans son rapport (par. 46 à 70), le CCI analyse divers autres facteurs qui font obstacle à l'application du principe d'une répartition géographique équitable.

25. Le CCI formule dix recommandations visant à améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat. La recommandation 1, la plus importante, demande une application rigoureuse du principe de la répartition géographique équitable par toutes les entités de l'Organisation. Les Inspecteurs ne suggèrent pas toutefois d'amender les décisions de l'Assemblée générale autorisant les commissions régionales à recruter 75 p. 100 de leur personnel dans les pays de la région. La recommandation 2 propose qu'au cours de la période 1982-1984, dans chaque entité, les candidats nommés à des postes vacants soumis à la répartition géographique devraient être, à raison de trois sur cinq au moins, des ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés. La recommandation 3 a trait à la réduction du nombre de contrats permanents et à l'augmentation du nombre de contrats de durée déterminée, de sorte qu'à l'avenir la majorité des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique soient titulaires d'engagements pour une durée déterminée. La recommandation 4 demande que l'on étudie la possibilité d'introduire un nouveau type de contrat de durée déterminée à renouvellement discontinu (à alternance). La recommandation 5 propose que les avis de vacance de poste soient publiés simultanément à l'intention des candidats appartenant à l'Organisation et des candidats extérieurs et que l'examen des candidatures et le choix des candidats les plus

(M. Bryntsev)

qualifiés soient faits en se conformant rigoureusement aux dispositions de la Charte, aux résolutions pertinentes et aux dispositions du Statut du personnel adoptées par l'Assemblée générale. Les autres recommandations visent, entre autres, l'amélioration de la représentation des pays non représentés et sous-représentés aux postes de rang supérieur et de direction, la réduction du nombre des postes non soumis à la répartition géographique et la nécessité de prendre des mesures pour abrégier et simplifier le processus de recrutement et de nomination.

26. M. WILSKI (Pologne) fait observer que le tableau B du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat laisse voir que le nombre de fonctionnaires de la région de l'Europe orientale est tombé de 317 en 1977 à 296 en 1981. Il ressort du tableau 4, à l'annexe du même document, qu'entre le 1er juillet 1980 et le 30 juin 1981, 70 ressortissants d'Europe orientale ont été nommés et 77 ont quitté l'Organisation, soit une perte nette de sept fonctionnaires. Il n'est donc pas surprenant que dans cette région, aucun Etat Membre ne soit surreprésenté et que, sur 11 pays, 5 soient sous-représentés. La délégation polonaise tient à exprimer sa déception et le souci que lui inspire cette situation, et ne partage pas l'opinion du Sous-Secrétaire général aux services du personnel que l'on est parvenu à un point décisif sur la voie de la réalisation des objectifs de recrutement fixés par l'Assemblée générale. L'adoption et l'application rigoureuse de mesures allant dans le sens de celles proposées dans la recommandation 2 du rapport du Corps commun d'inspection (A/36/407) pourrait contribuer dans une mesure considérable à redresser le déséquilibre actuel, qui est absolument inacceptable et discriminatoire. A cet égard, M. Wilski prend note de la déclaration du Sous-Secrétaire général aux services du personnel, à savoir que pour une durée indéterminée, 50 p. 100 des postes vacants, autres que ceux qui seront pourvus par des fonctionnaires du département ou du service intéressé lui-même, seraient réservés à des ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés ou à des femmes, et qu'un ressortissant d'un Etat Membre surreprésenté ne serait nommé qu'en l'absence d'un candidat également qualifié d'un Etat Membre non représenté ou sous-représenté ou d'Etats Membres dont la représentation se situe dans les limites de la fourchette souhaitable fixée pour eux mais en-dessous d'un point médian. La délégation polonaise apprécie cet effort, même s'il ne répond pas entièrement à ses demandes et à ses aspirations légitimes. Les données présentées aux tableaux 9 et 12 de l'annexe au rapport du Secrétaire général (A/36/495) montrent un gain net de deux ressortissants polonais seulement au cours de l'année considérée. M. Wilski demande des renseignements sur les classes des postes des cinq Polonais qui ont quitté l'Organisation, comme indiqué au tableau 12, en vue de pouvoir procéder à une comparaison qualitative avec les classes des nominations du tableau 11. Il espère que la situation s'améliorera encore et que la délégation polonaise n'aura aucun grief à formuler lors de la prochaine session de l'Assemblée générale. Il note avec satisfaction au paragraphe 94 du rapport que depuis 1979, il n'a été accordé de prorogation au-delà de l'âge de 60 ans que pour six mois et uniquement pour avoir le temps de remplacer les fonctionnaires partant à la retraite, et que l'application de cette politique n'a suscité aucune difficulté.

/...

(M. Wilski, Pologne)

27. La délégation polonaise rejette, quant à la forme et au fond, le rapport présenté par les syndicats et associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies sous la cote A/C.5/36/19, notamment l'affirmation (par. 4 et 5) que, à mesure qu'augmente le nombre de nominations politiques, le pessimisme et le cynisme ont envahi les fonctionnaires du Secrétariat et que cette politisation de l'administration du Secrétariat aboutit inévitablement à une baisse des normes professionnelles. M. Wilski signale que lui-même a fait l'objet d'une nomination politique et qu'en cette qualité, il a été au service de l'Organisation pendant trois ans, ce qui ne l'a pas empêché d'adhérer strictement aux dispositions pertinentes de la Charte et du Statut du personnel. Il a donc honte de constater que des employés de l'Organisation non seulement ont le front d'écrire ce qu'il vient de citer, mais menacent même, comme indiqué au paragraphe 8 du même rapport, de dénoncer leurs collègues et supérieurs en cas de nominations politiques. De son temps, ajoute M. Wilski, les représentants du personnel se laissaient guider par une éthique bien différente.

28. M. BENZEITUN (Jamahiriya arabe libyenne) dit que depuis quelques années, les questions relatives au personnel préoccupent tous les Etats Membres en raison de leur caractère de plus en plus complexe dû, de l'avis de la délégation libyenne, à l'intensification des pressions politiques et au fait que l'intérêt propre de certains Etats Membres a prévalu sur l'intérêt général de l'Organisation. Il semble que la responsabilité de faire face à la situation incombe au Secrétaire général et à lui seul et il faut espérer qu'il s'y intéressera en priorité. La délégation libyenne met l'accent sur la nécessité d'organiser une structure administrative cohérente avec des relations de personnel clairement établies entre les divers départements.

29. En ce qui est de la répartition géographique du personnel du Secrétariat et de la représentation des Etats Membres, il ressort clairement du rapport du Secrétaire général (A/36/495) et des tableaux qui y figurent que l'écart n'a pas disparu entre les pays industrialisés et les pays en développement. Le Secrétaire général signale dans son rapport que 19 Etats Membres ne sont pas représentés au Secrétariat et que 26 sont sous-représentés. De l'avis de la délégation libyenne, le moment est venu d'examiner les critères qui guident le recrutement, car les circonstances qui ont présidé à l'établissement de ces critères ont maintenant changé. La Jamahiriya arabe libyenne respecte pleinement l'application des dispositions de la Charte se rapportant aux questions de personnel, en particulier les Articles 100 et 101, mais estime toutefois que le Secrétariat, aussi bien que les Etats Membres, en ont fait un usage abusif. Le paragraphe 3 de l'Article 101 est très explicite, et si M. Benzeitun n'a aucune objection à ce qu'il soit observé, il n'empêche que le principe qu'il énonce a été appliqué au détriment d'un principe complémentaire, celui d'une répartition géographique équitable.

30. La délégation libyenne s'inquiète vivement de lire dans le rapport du Corps commun d'inspection sur l'application du principe d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/36/407) que l'un des facteurs qui font le plus sérieusement obstacle à la juste application

(M. Benzeitun, Jamahiriya  
arabe libyenne)

de ce principe tient aux défauts des plans de recrutement. Elle s'élève contre le fait qu'un grand nombre de pays sont surreprésentés au Secrétariat. Une représentation équitable des pays non représentés et sous-représentés ne peut être assurée sans l'application scrupuleuse du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. En admettant que l'on y donne suite, les recommandations du Corps commun d'inspection à cet égard présentent un grand intérêt.

31. La délégation libyenne se félicite de l'accroissement considérable dans la représentation proportionnelle du nombre de ressortissants de pays en développement à des postes de rang supérieur, notamment dans les domaines économique et social. Ce mouvement doit se poursuivre pour amener un équilibre plus juste. Elle prend note aussi avec satisfaction de la décision d'abaisser à 35 ans l'âge moyen des fonctionnaires des classes P-1 et P-2 en vue de faciliter le recrutement des jeunes. Il s'agit là aussi, de l'avis de M. Benzeitun, d'une tendance qui doit se poursuivre car il est convaincu que, pour la majorité, ces jeunes administrateurs apporteront une contribution efficace aux activités de l'Organisation.

32. En ce qui concerne les avis de vacances de poste, la publication de circulaires à cet égard et l'établissement de listes de candidats, la délégation libyenne se félicite des progrès réalisés. Elle espère que de nouveaux efforts seront consentis pour faire connaître les vacances de poste bien avant la date de recrutement fixée. Elle a noté avec intérêt au paragraphe 32 du rapport du Secrétaire général (A/36/495) que l'on a dressé des listes d'institutions de recherche et d'universités qui peuvent fournir des candidats, et que les avis de vacances de poste leur sont envoyées.

33. La délégation libyenne se félicite de l'augmentation du nombre des femmes recrutées aux postes soumis à la répartition géographique et de voir que le recrutement des femmes est devenu l'un des principaux objectifs du Secrétariat. Il n'empêche que la discrimination contre les femmes n'a pas disparu du Secrétariat et qu'en dépit des mesures prises, on ne constate aucun progrès notable.

34. Il ressort clairement du rapport du Secrétaire général (A/36/495) que l'on a recruté des ressortissants d'Etats Membres dont les fourchettes ont été ainsi dépassées, et ce au mépris de tous les critères d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Il s'agit là d'une injustice envers les pays non représentés et sous-représentés et d'une violation totale des dispositions de la Charte.

35. M. Benzeitun exprime la satisfaction qu'éprouve sa délégation d'apprendre au paragraphe 54 du rapport A/36/495 que, pour tenir compte de la demande de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a continué de veiller, lorsqu'un poste soumis à la répartition géographique est devenu vacant pour quelque raison que ce soit, à ce que le candidat soit recruté à l'extérieur afin d'éviter qu'un poste ne devienne l'apanage d'un Etat Membre. La délégation libyenne s'oppose vigoureusement à la transmission de postes.

36. Elle espère que le Secrétariat et les Etats Membres poursuivront leurs efforts en vue de l'instauration d'une coopération et d'une coordination fructueuses, qui permettent de surmonter les difficultés qui font obstacle à la solution des questions de personnel.

37. M. JONAH (Sous-Secrétaire général aux services du personnel) signale que dans le tableau B du document A/36/495, le nombre des fonctionnaires de la région de l'Afrique s'élève en 1981 à 400.

38. M. MAYCOCK (Barbade) exprime la satisfaction de la délégation barbadienne au sujet des assurances données par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel, selon lesquelles les procédures de recrutement définies dans l'annexe de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale ont été appliquées, et la coopération entre le Bureau des services du personnel et les départements organiques s'est intensifiée. Se fondant sur les statistiques fournies dans le document A/36/495, la délégation barbadienne estime qu'il est peu probable que les objectifs spécifiques qui ont été fixés seront atteints, mais elle est disposée à répondre favorablement à l'appel à la patience lancé par le Sous-Secrétaire général. Elle espère qu'un rapport très positif sur les progrès réalisés pourra être présenté à l'Assemblée générale lors de sa trente-septième session.

39. La seule approche logique consisterait à surseoir à toute décision sur les questions relatives au personnel jusqu'à l'année prochaine. Cela permettrait au Comité d'experts gouvernementaux d'examiner les questions et les problèmes mis en lumière dans son rapport (A/36/44), d'étudier les recommandations qui figurent dans les rapports du CCI sur le principe d'une répartition géographique équitable et sur les questions relatives au personnel (A/36/407 et A/36/432) et de faire des recommandations à ce sujet à la Cinquième Commission. Ce délai permettrait également au Bureau des services du personnel de vérifier d'une manière plus détaillée le bien-fondé des mesures déjà adoptées. Les résultats des consultations élargies tenues par le Comité d'experts gouvernementaux, la CFPI et le CCI devraient permettre à la Cinquième Commission de déterminer en meilleure connaissance de cause si elle doit persévérer sur la voie dans laquelle elle s'est engagée ou si elle doit rechercher de nouvelles voies.

40. La délégation barbadienne se félicite des efforts déployés par le Secrétariat pour constituer un fichier informatisé de candidats intérieurs et pour raccorder ce fichier au fichier des candidats extérieurs. Peut-être sera-t-il possible ultérieurement d'établir un fichier intérieur des agents des services généraux. Ce processus pourrait fournir l'occasion d'apporter des modifications fondamentales aux concours redoutés pour le passage de la catégorie des services généraux et des catégories assimilées à la catégorie des administrateurs et peut-être même aboutir à la mise au point d'une autre méthode de compétition à cette fin. Les postes réservés pour les candidats aux concours en question sont classés dans cinq groupes professionnels, énumérés au paragraphe 99 du rapport (A/36/495). Ces groupes ne correspondent toutefois pas aux groupes professionnels décrits au paragraphe 90, et il semble à la délégation barbadienne que les groupes professionnels retenus aux fins d'un concours qui a pour objet de promouvoir des fonctionnaires à la catégorie des administrateurs devraient recouper aussi étroitement que possible les groupes professionnels définis pour ladite catégorie.

41. En ce qui concerne le rapport présenté par les syndicats et associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/36/19), la délégation barbadienne est particulièrement frappée par l'observation figurant au

(M. Maycock, Barbade)

paragraphe 75 de ce document. Si les fonctionnaires emploient leurs efforts et leur énergie à améliorer leur carrière, l'efficacité de l'Organisation, voire du système tout entier, ne peut qu'en souffrir. La délégation barbadienne estime qu'il faut prendre des mesures immédiates pour remédier à cette situation.

42. Le représentant de la Barbade veut en terminant s'associer aux observations formulées par le représentant des Pays-Bas et d'autres représentants, qui se sont élevés contre les violations des privilèges et immunités accordés par la Charte aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. La délégation barbadienne exhorte tous les Etats Membres à respecter leurs engagements et leurs obligations, et elle est disposée à se joindre aux délégations qui sont du même avis qu'elle pour donner un caractère officiel à cet appel.

43. M. DITZ (Autriche) dit que la délégation autrichienne attache une importance particulière à l'application intégrale de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale et suit avec un vif intérêt les mesures adoptées par le Secrétariat pour appliquer les dispositions de cette résolution aux politiques concrètes relatives au personnel. Le rapport sur la composition du Secrétariat (A/36/495) montre qu'il y a un certain nombre de domaines dans lesquels des progrès ont été réalisés en ce qui concerne l'application de cette résolution, et en particulier de son annexe concernant les procédures de recrutement. Il ne sera pas possible de mesurer les résultats obtenus à cet égard avant l'année prochaine. La délégation autrichienne attend avec un intérêt particulier de savoir si l'utilisation de concours pour le recrutement de fonctionnaires aux classes de début pourra déjà être généralisée à la fin de la période transitoire. La généralisation des concours pour le recrutement aux classes de début de la catégorie des administrateurs est extrêmement importante pour une organisation qui veut se doter d'une fonction publique efficace. A cet égard, la délégation autrichienne a pris note des observations formulées par le représentant du personnel; elle estime que l'organisation des concours devrait être améliorée et qu'il faudrait éliminer toute inégalité qui pourrait entacher la procédure qui régit actuellement la promotion de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs.

44. Le concept de carrière et d'organisation des carrières revêt une importance fondamentale pour les Etats Membres, le personnel et toutes les institutions spécialisées qui font partie du système des Nations Unies. La délégation autrichienne espère recevoir prochainement les rapports finals du CCI et de la CFPI contenant les recommandations voulues, qui seront examinées par l'Assemblée générale lors de sa prochaine session. Le rapport de la CFPI sur cette question devrait être soumis suffisamment tôt pour permettre aux Etats Membres de l'étudier de manière approfondie.

45. Bien qu'on puisse affirmer que, grâce aux progrès réalisés dans le domaine du recrutement, le premier pas a été fait sur la voie d'une réorganisation complète du système régissant actuellement le personnel, il faudrait que des mesures soient prises concurremment pour promouvoir l'organisation des carrières. Il faut non seulement trouver et employer d'excellents candidats, mais également leur donner des incitations pour qu'ils travaillent au maximum de leurs aptitudes. Cela ne peut se faire que grâce à l'établissement d'un système cohérent d'organisation des carrières

/...

(M. Ditz, Autriche)

offrant aux jeunes fonctionnaires des perspectives d'avancement et de promotion. Dans la fonction publique autrichienne, les fonctionnaires sont recrutés à l'aide de méthodes objectives, et doivent effectuer une période de stage, à l'issue de laquelle ils obtiennent un contrat permanent; les fonctionnaires dont le travail répond aux critères définis dans le statut et le règlement du personnel peuvent être promus jusqu'à une certaine classe. Ce système a permis à l'Autriche de se doter d'une fonction publique qualifiée et politiquement indépendante. Dans la plupart des Etats Membres, la fonction publique est organisée selon les mêmes principes, et l'Organisation des Nations Unies devrait pouvoir adopter un système analogue, car le système mixte de carrière actuellement en vigueur qui permet le recrutement à toutes les classes n'est manifestement pas favorable au moral du personnel. Il n'y a pas actuellement d'organisation systématique des carrières. Le résultat en est que de nombreux fonctionnaires se voient obligés de conclure qu'à long terme, la qualité de leur travail compte moins pour leur carrière que le maintien de contacts personnels à l'intérieur du Secrétariat et avec les délégations. La déclaration faite récemment par le représentant du personnel est très claire à cet égard. Il faut donc d'urgence instaurer un système d'organisation des carrières plus raisonnable et plus méthodique, dans lequel les promotions soient accordées sur la base du mérite et non sous l'effet de pressions politiques. De plus, en offrant des possibilités de promotion équitables et en assurant dans une mesure raisonnable la sécurité de l'emploi, on ferait aboutir les efforts déployés pour réaliser l'objectif des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, énoncé dans l'Article 101 de la Charte.

46. En ce qui concerne la proportion souhaitable des contrats permanents et des contrats de durée déterminée, la délégation autrichienne est pleinement consciente des arguments qui militent en faveur de ce dernier type de contrat et reconnaît les avantages qu'ils offrent. Cependant, étant donné la nécessité d'assurer l'organisation des carrières et l'indépendance des fonctionnaires conformément à l'Article 101 de la Charte, elle estime que la majorité des contrats au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies devraient être permanents.

47. Etant donné que le concept de professions et de groupes professionnels est déjà appliqué pour l'élaboration du plan de recrutement annuel, il est tout à fait logique de l'étendre à l'organisation des carrières et d'utiliser les groupes professionnels comme domaines de carrière types. Les transferts d'un groupe professionnel à un autre devraient être régis par des règles détaillées afin d'assurer que les intéressés aient les qualifications professionnelles nécessaires pour s'acquitter des nouvelles tâches qui leur incombent.

48. M. Ditz rappelle que la délégation autrichienne a déjà fait une déclaration concernant la question du classement et du reclassement des emplois au titre du point 108 de l'ordre du jour. Il fait observer à cet égard qu'il n'a toujours pas reçu de réponse satisfaisante aux questions qu'il a posées au Sous-Secrétaire général aux services du personnel. La méthode rigide de classement fonctionnel selon les attributions, qui est celle appliquée actuellement, non seulement a des effets négatifs sur les fonctionnaires, dont la promotion est de ce fait entravée ou

(M. Ditz, Autriche)

laissée au hasard, mais entraîne également un mouvement ascendant des postes par gonflement des attributions. M. Ditz demande s'il ne serait pas plus raisonnable de combiner cette méthode avec la méthode de classement selon la personne. Il prie également le Sous-Secrétaire général de faire part à la Commission de ses vues sur la compatibilité d'un système de jumelage des classes avec le système de classement des emplois.

49. La délégation autrichienne accueillerait avec satisfaction une initiative du Secrétariat visant à fournir à la Commission des informations sur la situation actuelle des établissements d'enseignement internationaux au Siège de l'Organisation et dans les différents lieux d'affectation, afin que des mesures appropriées puissent être prises, si nécessaire. La délégation autrichienne serait vivement reconnaissante au Secrétariat de toute suggestion qu'il pourrait faire sur la manière d'améliorer les arrangements actuels. Elle espère que tous les membres de la Commission qui ont manifesté un intérêt actif pour la question d'une scolarité adéquate pour les enfants des fonctionnaires de l'Organisation appuieront cette initiative.

50. M. MONTHE (République-Unie du Cameroun) dit que le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat montre que des progrès ont été réalisés dans l'application des résolutions 33/143 et 35/210 de l'Assemblée générale. Si cette tendance se maintient, les divers objectifs énoncés dans ces résolutions pourraient être atteints à brève échéance. Il se félicite de lire dans le paragraphe 41 du document A/36/495 que la procédure visant à rationaliser le recrutement a fonctionné sans que l'on ait eu recours aux échelons supérieurs de ladite procédure. Il note également avec encouragement l'amélioration du fichier des candidats, la politique active de recrutement de candidats des pays non représentés ou sous-représentés et la volonté du Secrétaire général de veiller à ce que les pays déjà bien représentés le demeurent, ainsi que l'effort fait pour améliorer la situation des femmes. Il note avec grand intérêt que de nombreux concours internes et externes sont actuellement organisés afin de recruter de jeunes fonctionnaires aux classes P-1 et P-2. L'expérience acquise permettra d'améliorer les méthodes, l'organisation, les épreuves et les corrections de ces concours. Dans quelques années, il conviendra peut-être de demander au CCI de faire une évaluation approfondie du système des concours. Mais, au stade actuel, il ne serait pas avisé d'envisager la généralisation de ce système de recrutement à des postes d'administrateur autres que les postes des classes P-1 et P-2.

51. Bien que des progrès aient été réalisés, certains points doivent être signalés. Le tableau E du paragraphe 19 du rapport du Secrétaire général (A/36/495) indique que l'âge moyen des fonctionnaires des classes P-1 et P-2 a eu tendance à s'élever en 1981 par rapport à 1980, bien que l'Assemblée générale ait recommandé de l'abaisser à 35 ans le plus rapidement possible. S'agissant des postes de rang supérieur (D-1 et au-dessus), un grand effort reste à faire pour appliquer le principe d'une répartition géographique équitable; des mesures correctives doivent être prises pour remédier aux déséquilibres trop accentués sur ce plan.

/...

(M. Monthe, Cameroun)

52. L'organisation des carrières est une des questions essentielles sur laquelle ni le Secrétaire général, ni la CFPI ni le CCI n'ont jusqu'à présent soumis de recommandations susceptibles de permettre à l'Assemblée générale de prendre une décision. La délégation camerounaise a écouté attentivement les déclarations faites par les représentants du CCI et de la CFPI et elle a étudié attentivement le rapport présenté par les syndicats et associations du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/C.5/36/19). Il est encore trop tôt pour pouvoir se prononcer sur une question aussi importante en l'absence des études approfondies promises par la CFPI, le CCI, le CAC et la FAFI. La délégation camerounaise estime cependant que le calendrier proposé par le CCI, qui permettrait à l'Assemblée générale de se prononcer sur cette question lors de sa trente-septième session, devrait être approuvé, étant donné que cela permettrait à toutes les parties intéressées de faire connaître leurs vues sur la question. En outre, la présentation à l'Assemblée de deux rapports distincts sur la question, comme cela a déjà été recommandé dans la résolution 35/210, permettrait à l'Assemblée générale de décider en toute connaissance de cause. Les différentes questions relatives à l'organisation des carrières sont au coeur même du concept de fonction publique internationale, telle que celle-ci est définie dans la Charte et le Statut du personnel, et la complexité de ces questions exige certainement une analyse plus approfondie de la part de la CFPI et du CCI.

53. La question des immunités et privilèges des fonctionnaires internationaux est essentielle pour la sécurité des fonctionnaires et pour de bonnes conditions de travail. Le Cameroun entend respecter tous les instruments juridiques en vigueur dans ce domaine et il espère que les fonctionnaires internationaux observeront strictement les règlements qui régissent leur comportement professionnel. Cela devrait être entendu par les Etats Membres et par les fonctionnaires, dans l'intérêt de la fonction publique internationale et des gouvernements.

54. M. ANDRIANONY (Madagascar) dit qu'il bornera ses remarques à deux points d'une importance particulière pour sa délégation. Le premier concerne le principe de la répartition équitable des postes du Secrétariat sur une base géographique aussi large que possible. Il ressort du rapport du Corps commun d'inspection (A/36/407) et du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/36/495) que le souci majeur de l'Assemblée générale est de faire du Secrétariat une fonction publique internationale authentique. Les résolutions pertinentes adoptées par l'Assemblée générale depuis 1979 reflètent également cette préoccupation, et M. Andrianony constate que la situation s'est un peu améliorée depuis l'adoption, à la session précédente, de la résolution 35/210.

55. Le déséquilibre qui persiste dans la représentation des Etats Membres en ce qui concerne le nombre des fonctionnaires au Secrétariat apparaît clairement dans le tableau B du document A/36/495 et se passe de commentaires. M. Andrianony relève que les Etats non représentés sont principalement des pays en développement et surtout des pays d'Afrique, dont six sont encore non représentés et sept sous-représentés en 1981. La répartition n'est pas meilleure sur le plan qualitatif, comme il ressort à l'évidence des tableaux 2 et 4 de l'annexe au rapport du

(M. Andrianony, Madagascar)

Secrétaire général (A/36/495). Le nombre de postes de haut niveau occupés par les ressortissants des pays en développement, et notamment des pays d'Afrique, est relativement bas; sur un total de 366 hauts fonctionnaires, 47 seulement sont des ressortissants de pays d'Afrique. M. Andrianony tient à souligner une fois de plus la nécessité de remédier à ce déséquilibre.

56. Il est évident que les mesures prises jusqu'ici pour assurer une répartition équitable ont été insuffisantes, même si on a enregistré certains progrès. La délégation malgache fait siennes les recommandations des représentants qui ont pris la parole avant elle, recommandations tendant à accorder la priorité, en matière du recrutement, aux ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés, et elle appuie pleinement les recommandations faites par le Corps commun d'inspection dans le document A/36/407, en particulier les recommandations 1 et 5.

57. Le deuxième point important concerne le recrutement des femmes au Secrétariat. La délégation malgache approuve pleinement le principe de l'égalité des chances et des possibilités d'accès à la fonction publique internationale, sans discrimination de sexe. On constate avec plaisir, dans la note au tableau D du rapport du Secrétaire général (A/36/495), que le pourcentage des fonctionnaires de sexe féminin a sensiblement augmenté depuis 10 ans. La délégation malgache appuie fermement les dispositions de la résolution 35/210 priant le Secrétaire général de continuer à prendre les mesures nécessaires pour l'application intégrale des dispositions de la résolution 24 de la Conférence mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la femme. Pour cela, il convient d'intensifier les efforts de recrutement des femmes en prenant soin de réserver la priorité aux ressortissants des Etats non représentés ou sous-représentés. En ce qui concerne la répartition des postes, la délégation malgache accueille favorablement le principe selon lequel les femmes peuvent et doivent occuper les postes de haut niveau dans les mêmes conditions que les hommes.

58. Pour conclure, M. Andrianony réitère le désir de sa délégation de voir l'ensemble des dispositions de la résolution 35/210 appliquées strictement et dans toute la mesure du possible. Pour y parvenir, il serait souhaitable qu'il y ait une collaboration étroite entre les secrétariats du système des Nations Unies et les Etats Membres.

59. M. ARTAN ADAN (Somalie) dit que sa délégation comprend les nombreux facteurs dont il faut tenir compte dans le recrutement et apprécie à leur juste valeur les efforts déployés par le Secrétaire général pour se conformer aux directives de l'Assemblée générale; la délégation somalie se félicite des progrès qui ont été réalisés, surtout en ce qui concerne le recrutement des femmes. Conscient que c'est aux Etats Membres qu'il incombe au premier chef d'augmenter le nombre des femmes candidates à des emplois à l'Organisation des Nations Unies et que ces Etats n'encouragent ou n'appuient pas toujours suffisamment leurs ressortissantes, le Gouvernement somali s'attache à appliquer activement une politique consistant à faire participer les femmes à l'administration du pays à tous les niveaux, convaincu que ce processus débouchera sur une plus large participation des femmes sur le plan international.

(M. Artan Adan, Somalie)

60. Il reste cependant qu'il incombe au Secrétariat d'accélérer le recrutement des femmes et d'augmenter sensiblement la proportion de femmes occupant des postes de rang élevé et de direction. M. Artan Adan se félicite particulièrement que des progrès aient été faits sans que ce soit au détriment des mérites ou des idéaux de la fonction publique internationale. Les anomalies les plus évidentes dans la répartition géographique du personnel semblent se situer au niveau des commissions régionales; il est révélateur que celles-ci ont un taux de vacances de poste relativement plus important et une proportion moindre de fonctionnaires de sexe féminin et que leur personnel est recruté dans une proportion excessive dans un petit nombre seulement de pays de la région. La Commission souhaitera peut-être envisager de fixer des directives pour remédier à ces anomalies.

61. Certaines conclusions de la Commission de la fonction publique internationale semblent ne pas prendre suffisamment en considération les difficultés de recrutement. Etant donné ces difficultés, qui obligent certains gouvernements à faire des versements complémentaires à leurs ressortissants, on peut raisonnablement mettre en doute la conclusion de la CFPI selon laquelle rien ne porte à croire qu'il faille choisir un autre point de comparaison que l'Administration fédérale américaine (A/36/30, par. 78).

62. Il ne faut pas négliger les signes de plus en plus nombreux de désenchantement parmi les fonctionnaires; même si les différents problèmes de personnel ne justifient pas, pris séparément, des changements fondamentaux, l'accumulation de certains problèmes tend à compromettre, à terme, les conditions d'emploi en général. La délégation somalie pense qu'il est aussi important d'améliorer les conditions d'emploi dans la fonction publique internationale que d'améliorer la répartition géographique du personnel, si l'on veut augmenter l'efficacité du système des Nations Unies.

63. La délégation somalie réitère son adhésion au principe des privilèges et immunités des fonctionnaires du système des Nations Unies et elle espère que les Etats Membres trouveront rapidement une solution au cas des fonctionnaires de l'ONU dont on dit qu'ils seraient actuellement détenus.

64. M. GANI (Nigéria) dit que sa délégation est convaincue que sans un personnel bien organisé, dévoué et efficace, aucune organisation ne peut fonctionner efficacement au maximum de sa capacité; la délégation nigériane est favorable aux réformes relatives au personnel et aux politiques de recrutement préconisées par l'Assemblée générale.

65. L'Assemblée générale a bien fait, dans sa résolution 35/210, de préconiser une représentation accrue des pays en développement au Secrétariat, surtout aux postes de rang élevé et de direction. En 1980, les ressortissants des pays en développement, qui constituent la majorité des Etats Membres des Nations Unies, représentaient 38,1 p. 100 du nombre total de fonctionnaires et occupaient 40,7 p. 100 des postes de rang élevé. Cet état de choses laisse à désirer, et il faut donc améliorer les perspectives d'emploi des ressortissants des pays en

(M. Gani, Nigéria)

développement. La délégation nigériane est certaine qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre une répartition géographique équitable et les autres critères, y compris la nécessité de disposer des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, à condition que ces critères soient appliqués dans l'optique voulue.

66. Il serait prématuré de demander des statistiques concernant les nouvelles fourchettes souhaitables que l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de calculer et d'appliquer à compter du 1er janvier 1981. Il faut souligner, toutefois, que la sous-représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction est inacceptable; il faut davantage tenir compte de l'existence de candidats du tiers monde ayant des qualifications professionnelles de premier ordre.

67. En ce qui concerne la question de savoir si le Bureau des services du personnel doit fonctionner comme un département autonome, la délégation nigériane félicite le Secrétaire général de s'être conformé rapidement et efficacement aux dispositions de la résolution 35/211 de l'Assemblée générale, portant création du Comité d'experts gouvernementaux chargé d'évaluer la structure actuelle du Secrétariat dans les domaines de l'administration, des finances et du personnel. Cette résolution et les mesures intérimaires qui y sont recommandées ont créé le climat approprié pour la gestion de ces importants secteurs.

68. M. SHERMAN (Libéria) insiste sur l'importance toujours actuelle du principe de la répartition géographique équitable tel qu'il est énoncé au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Ce principe n'a cependant pas été appliqué; au 31 décembre 1980, 20 Etats Membres étaient non représentés au Secrétariat et 25 Etats Membres étaient sous-représentés et, malgré la résolution 33/143 de l'Assemblée générale fixant un objectif pour la nomination de ressortissants de pays non représentés et de pays sous-représentés, les postes vacants continuent d'être pourvus par des ressortissants de pays surreprésentés. M. Sherman souhaiterait que le Secrétariat donne à la Commission des éclaircissements sur les exemples - cités par le Corps commun d'inspection dans le document A/36/407 - de candidats qui ont été présentés par des Etats Membres non représentés et sous-représentés et dont, après une entrevue, on a jugé qu'ils pouvaient convenir, mais qui n'ont cependant pas encore été nommés; cette situation est inacceptable au regard de l'Article 101.

69. En outre, le Secrétaire général nomme de plus en plus de ressortissants d'Etats qui ne sont pas Membres de l'ONU, sous prétexte qu'ils possèdent des qualifications particulières. Il faut mettre un terme à cette pratique jusqu'à ce que tous les Etats Membres soient représentés au Secrétariat.

70. La procédure suivie pour fixer les fourchettes souhaitables pour les Etats Membres du point de vue de la répartition géographique du personnel a toujours été un motif de préoccupation pour la délégation libérienne. Bien que l'Assemblée générale ait défini, dans sa résolution 35/210, de nouveaux critères, la délégation libérienne pense que la pondération attribuée au facteur "contribution" est trop forte. L'étude entreprise par le Gouvernement suédois sur les contributions des Etats Membres des Nations Unies, qui a abouti à trois classements tout à fait différents avec trois critères différents, montre qu'il est fallacieux d'utiliser les quotes-parts comme facteur déterminant pour calculer les fourchettes souhaitables.

(M. Sherman, Libéria)

71. M. Sherman prend note avec satisfaction de l'augmentation du nombre de femmes qui occupent des postes soumis à la répartition géographique, mais il souligne qu'il reste encore des efforts à faire pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale dans sa résolution 35/210.

72. Durant le débat sur les contrats permanents par opposition aux contrats de durée déterminée, des arguments valables ont été avancés de part et d'autre. La délégation libérienne est favorable au principe de l'organisation des carrières, mais elle pense qu'il faut maintenir l'équilibre entre les deux types de contrats pour assurer une plus grande souplesse face à l'évolution des priorités et une répartition géographique équitable du personnel.

73. La pratique qui veut que les postes de rang élevé et de direction soient considérés comme l'apanage d'un groupe restreint d'Etats Membres, qui peuvent ainsi dominer l'Organisation, doit cesser puisqu'elle est incompatible avec l'esprit du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. L'expression "sur une base géographique aussi large que possible" doit s'appliquer à tous les niveaux du Secrétariat et, étant donné la proportion actuelle des pays en développement à l'ONU, il faut d'urgence augmenter sensiblement la représentation de ces pays aux postes de rang élevé au Secrétariat.

74. La délégation libérienne est également préoccupée par les cas de plus en plus fréquents de violation, par certains Etats Membres, des privilèges et immunités de fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées. L'arrestation et la détention de fonctionnaires internationaux contreviennent aux Articles 100 et 105 de la Charte, ainsi qu'aux Conventions sur les privilèges et immunités des Nations Unies et des institutions spécialisées. Le Libéria exhorte tous les Etats Membres à respecter leurs obligations et à permettre aux fonctionnaires de l'ONU et des institutions spécialisées de s'acquitter sans obstacle de leurs fonctions.

75. M. HAKIM (Afghanistan) dit qu'il est important d'assurer la représentation effective de tous les Etats Membres des Nations Unies dans les limites des quotas qui leur ont été attribués et il approuve le rapport du Corps commun d'inspection (A/36/407), qui souligne la nécessité de parvenir à une répartition géographique plus équitable.

76. Le recrutement de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés reste un problème délicat pour le Secrétariat, et les contrats permanents constituent, dans ce contexte, un obstacle au recrutement de fonctionnaires hautement qualifiés. La délégation afghane pense donc comme le Corps commun d'inspection qu'il faut réduire le nombre des contrats permanents et accroître le nombre des contrats de durée déterminée. Elle est opposée à la pratique qui veut que l'on recrute un grand nombre de ressortissants de pays surreprésentés, pratique qui ne peut avoir pour effet que de perpétuer la sous-représentation des autres Etats Membres. En ce qui concerne le recrutement, la publication et la diffusion des avis de vacances de poste sont d'une très grande importance.

(M. Hakim, Afghanistan)

77. Les résolutions concernant l'emploi des femmes doivent être appliquées conformément au principe d'une répartition géographique équitable.

78. Comme le Corps commun d'inspection, la délégation afghane juge indispensables un programme de recrutement solide et efficace, une stratégie de classement des emplois qui tienne compte à la fois des besoins en matière d'organisation et de la nécessité d'une plus grande mobilité du personnel, un renforcement des services de formation, des incitations à acquérir des qualifications nouvelles, une plus grande souplesse dans les congés d'études, une mise à jour du système d'établissement des rapports d'appréciation du comportement professionnel et un programme positif pour l'élimination des pratiques discriminatoires auxquelles se heurtent les femmes en ce qui concerne les nominations et les promotions.

79. Comme l'indique le rapport du Corps commun d'inspection (A/36/407), la plupart des entités de l'Organisation n'ont pas pleinement appliqué le principe d'une répartition géographique équitable. Il en résulte que de nombreux Etats Membres ne sont pas représentés ou sont sous-représentés, tandis qu'un nombre appréciable de pays restent surreprésentés.

80. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées (A/C.5/36/31), la délégation afghane a donné son appui à la résolution 35/212 de l'Assemblée générale, convaincue qu'elle renforcerait l'application des dispositions pertinentes de la Charte. Une convention internationale en la matière contribuerait au développement de relations amicales entre les pays, quel que soit leur système constitutionnel et social. M. Hakim est d'accord avec le Secrétaire général (par. 7) pour penser que la distinction entre les actes accomplis à titre officiel et les actes accomplis à titre privé est au coeur même de la notion d'immunité fonctionnelle. Toutefois, la description de l'incident impliquant M. Tawakal, au paragraphe 15 du rapport en question, appelle une rectification. M. Tawakal n'est pas un fonctionnaire d'un organisme des Nations Unies recruté sur le plan local, mais un chauffeur recruté par le FISE à titre temporaire. En tant que tel, il a été légalement arrêté par les forces de sécurité du pays pour activités subversives et terroristes. Dans la mesure où, comme c'est l'évidence même, un employé recruté sur le plan local est avant tout un ressortissant de son pays, il est incontestable que cette personne est soumise à la juridiction du pays en question. Des poursuites judiciaires ont déjà été engagées en l'occurrence, et les autorités afghanes compétentes ont fait savoir qu'elles étaient prêtes à organiser une entrevue entre les fonctionnaires du FISE et M. Tawakal dès que l'interrogatoire de ce dernier serait achevé.

La séance est levée à 23 h 15.