

UN LIBRARY
DEC 18 1972
UN/SA COLLECTION

A/C.5/XXVII/CRP.25
14 décembre 1972
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Vingt-septième session
CINQUIEME COMMISSION
Point 81 de l'ordre du jour

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Projet de rapport de la Cinquième Commission

Rapporteur : M. Oleg PASHKEVICH (République socialiste soviétique de Biélorussie)

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
I. INTRODUCTION	1 - 2	2
II. COMPOSITION DU SECRETARIAT		
A. Documentation présentée à la Commission	3 - 14	2
B. Discussion	15 - 43	6
C. Propositions et votes	44 - 62	20
D. Décisions de la Commission	63 - 65	24
III. AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL	66	25
A. Proposition révisée concernant la création d'une école des cadres des Nations Unies	67 - 83	25
B. Modification du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies	84 - 87	31
C. Modification du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	88 - 89	32
D. Décisions de la Commission	90	33
IV. RECOMMANDATIONS DE LA CINQUIEME COMMISSION	91 - 92	33

I. INTRODUCTION

1. A sa 2037^{ème} séance plénière, le 23 septembre 1972, l'Assemblée générale a inscrit la question intitulée "Questions relatives au personnel : a) Composition du Secrétariat : rapport du Secrétaire général; b) Autres questions relatives au personnel : rapport du Secrétaire général" à l'ordre du jour de sa vingt-septième session et l'a renvoyée à la Cinquième Commission pour examen et rapport.
2. La Commission a examiné cette question à ses 1541^{ème}, 1542^{ème}, 1544^{ème} à 1547^{ème} et 1549^{ème} séances, tenues du 4 au 12 décembre 1972.

II. COMPOSITION DU SECRETARIAT

A. Documentation présentée à la Commission

3. La Commission était saisie des rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/8831 et Corr.1 et Add.1) et sur la planification à long terme du recrutement (A/8836), du rapport annuel habituel donnant la liste de tous les fonctionnaires, par département, fonction, nationalité et classe (A/C.5/L.1079), et d'un projet de résolution adopté par la Troisième Commission, intitulé "Accès des femmes à des postes de rang élevé et à des postes d'administrateur dans les secrétariats des organismes des Nations Unies", que le Président de l'Assemblée générale avait transmis à la Cinquième Commission par une lettre datée du 15 novembre 1972 (A/C.5/1472) en priant la Commission de bien vouloir l'examiner dans le cadre de la question relative à la composition du Secrétariat.
4. La Commission a également examiné, dans le cadre de la question relative à la composition du Secrétariat un rapport du Corps commun d'inspection sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies (A/8454). La Commission était saisie, en outre, d'un bref résumé du rapport (A/8826) et d'une note (A/8897) par laquelle le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires transmettait une note du Secrétaire général relatives aux mesures prises depuis la vingt-sixième session de l'Assemblée générale comme suite à plusieurs recommandations contenues dans le rapport d'inspection.
5. Le rapport sur la composition du Secrétariat différait de celui de l'année précédente à deux égards. Les additions et modifications apportées en réponse aux demandes de la Cinquième Commission approuvées par l'Assemblée générale à sa 2023^{ème} séance plénière le 17 décembre 1971 étaient les suivantes : i) le rapport

contenait des renseignements sur l'application des résolutions 2539 (XXIV) et 2736 (XXV) de l'Assemblée générale relatives à la composition du Secrétariat, ainsi que les mesures prises en ce qui concernait la résolution 2480 B (XXIII) de l'Assemblée générale relative à l'amélioration de l'équilibre linguistique au sein du Secrétariat; ii) la date à laquelle étaient arrêtés les tableaux statistiques relatifs à la composition des effectifs avait été avancée du 31 août au 30 juin^{1/}. En conséquence, la composition du Secrétariat au 30 juin 1972 était comparée avec la situation au 31 août 1971. Aux fins de comparaison avec les années précédentes, un additif au rapport contenait des statistiques concernant les effectifs au 31 août 1972.

6. Les mouvements de personnel intervenus pendant la période sur laquelle portait le rapport étaient moins nombreux que les années précédentes du fait que le Secrétaire général, dans le cadre de ses mesures visant à améliorer la situation financière de l'Organisation, avait suspendu les opérations de recrutement aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur financés au titre du budget ordinaire pendant la période de six mois allant de janvier à juin 1972. En outre, le fait d'avoir avancé au 30 juin la fin de la période sur laquelle portait le rapport avait eu pour effet de réduire de 12 à 10 mois la durée pendant laquelle des changements étaient intervenus.

7. Le rapport ne contenait aucune recommandation aux fins d'examen par l'Assemblée générale. Le Secrétaire général indiquait qu'il se proposait de présenter, dans son rapport de l'année suivante, des propositions visant à modifier les principes directeurs appliqués en matière de recrutement, compte tenu a) de la décision que l'Assemblée générale pourrait prendre en ce qui concernait le rapport du Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies et b) de toutes modifications du barème des quotes-parts que le Comité des contributions pourrait recommander à sa session de 1973.

8. Le rapport sur la planification à long terme du recrutement était présenté conformément aux résolutions 2539 (XXIV) et 2736 (XXV) par lesquelles l'Assemblée générale avait exprimé son intérêt pour un "plan de recrutement à long terme". A sa vingt-sixième session, l'Assemblée générale avait approuvé la décision

^{1/} Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-sixième session, Annexes, point 84 de l'ordre du jour, document A/8604, par. 34 à 37.

de la Cinquième Commission^{2/} de prier le Secrétaire général de présenter un plan de recrutement à long terme à l'Assemblée générale à sa vingt-septième session.

9. Le rapport contenait une description du premier plan de recrutement à long terme portant sur la période allant du 1^{er} juillet 1972 au 30 juin 1977. Le plan vise à améliorer la qualité et l'efficacité des opérations de recrutement, ainsi que la répartition géographique au sein du Secrétariat. Le plan doit être mis à jour et amélioré les années suivantes.

10. Le projet de résolution relatif à l'accès des femmes à des postes de rang élevé et à des postes d'administrateur dans les secrétariats des organismes des Nations Unies avait été adopté à l'unanimité par la Troisième Commission à sa 1947^{ème} séance, le 10 novembre 1972. Le projet de résolution était une version révisée de la résolution 1676 (LIII) que le Conseil économique et social avait recommandée à l'Assemblée générale. Dans une lettre datée du 14 novembre 1972, transmise au Président de la Cinquième Commission par l'intermédiaire du Président de l'Assemblée générale (voir document A/C.5/1472), le Président de la Troisième Commission demandait que le projet de résolution soit "porté à l'attention de la Cinquième Commission quand celle-ci examinerait le point 81 a) de son ordre du jour relatif à la composition du Secrétariat, avant que le projet de résolution en question ne soit présenté en séance plénière". Dans la lettre par laquelle il transmettait la résolution (Ibid.), le Président de l'Assemblée générale priait la Cinquième Commission "de bien vouloir examiner dès qu'elle le pourra cet aspect du point 81 de l'ordre du jour pour que le projet de résolution recommandé par la Troisième Commission puisse être examiné sans retard en séance plénière".

11. Dans sa note (A/8897) relative au rapport du Corps commun d'inspection sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies (A/8454), que le Comité consultatif transmettait à la Commission sans observation, le Secrétaire général indiquait qu'il avait communiqué le rapport au Comité administratif de coordination à sa session d'avril 1972. Les chefs de secrétariat avaient noté qu'en ce qui concernait certaines des recommandations, ils avaient déjà exposé leurs

^{2/} Ibid.

vues au Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies et que, pour d'autres recommandations, l'Organisation des Nations Unies effectuait des études ou envisageait de prendre des mesures. Ils avaient donc décidé de réserver leurs observations sur ces dernières recommandations en attendant que les organisations aient pu procéder à des consultations sur les répercussions qu'auraient sur le régime commun toutes mesures qui pourraient être arrêtées par l'Organisation des Nations Unies.

12. En ce qui concernait certaines des recommandations contenues dans le rapport du Corps commun d'inspection, les mesures suivantes avaient été prises : a) le premier plan de recrutement à long terme avait été élaboré et présenté à l'Assemblée générale (A/8836); b) une étude préliminaire avait été effectuée sur la possibilité d'appliquer un plan de recrutement par concours; c) la conclusion étant, sur la base de cette étude préliminaire, que le meilleur moyen d'appliquer un plan de recrutement par concours serait de mettre ce plan à l'essai dans un pays donné, des entretiens préliminaires avaient eu lieu avec les représentants de l'Italie au Siège de l'ONU et à Rome sur les conditions à réunir et les méthodes à suivre pour pouvoir organiser un concours dans ce pays; d) on avait commencé à établir un fichier intégré de candidats qui serait utilisé comme source de recrutement chaque fois qu'un poste se trouverait vacant; et e) des progrès appréciables avaient été accomplis en ce qui concernait l'utilisation de l'ordinateur pour accélérer la recherche des données requises tant pour les analyses internes que pour les rapports destinés à la publication.

13. Le Secrétaire général estimait que les difficultés auxquelles on se heurtait pour élaborer un plan de concours de recrutement n'étaient pas négligeables, mais il pensait qu'elles pouvaient être surmontées. Il avait l'intention de poursuivre les efforts en appliquant initialement la méthode du recrutement par concours dans un ou deux pays avant de rendre compte à l'Assemblée générale de la possibilité d'étendre par la suite l'application de cette méthode. En outre, le Secrétaire général se proposait d'étudier la possibilité de recruter des fonctionnaires pour le Secrétariat parmi les candidats ayant subi avec succès des épreuves de concours dans les pays où de tels concours étaient organisés à l'intention de candidats désireux d'entrer dans la fonction publique nationale.

14. Le Secrétaire général avait décidé de ne pas présenter à ce stade d'observations sur les autres recommandations contenues dans le rapport du Corps commun d'inspection, qui concernaient les concepts fondamentaux régissant la politique de l'Organisation des Nations Unies en matière de personnel, la structure des catégories, la rotation des fonctionnaires nationaux et internationaux grâce à un système de détachements alternés, le système des indemnités, les programmes de formation et les méthodes à suivre en matière d'appréciation des activités des fonctionnaires et en matière de promotion. Il indiquait qu'il examinerait ces recommandations dans le rapport qu'il présenterait à l'Assemblée générale à sa prochaine session, compte tenu de toute décision que l'Assemblée générale pourrait prendre au sujet du rapport du Comité spécial pour la révision du régime des traitements, ainsi que des décisions qu'il pourrait prendre lui-même sur la base du rapport du Service de gestion administrative concernant le Bureau des services du personnel.

B. Discussion

15. La discussion a porté sur : a) les mesures prises par le Secrétariat au cours de l'année écoulée pour améliorer la répartition géographique du personnel à tous les échelons; b) le premier plan de recrutement à long terme; c) la proportion de femmes employées dans les secrétariats des organismes des Nations Unies, en particulier à des postes d'un échelon élevé; d) les conclusions formulées dans le rapport du Corps commun d'inspection au sujet de la répartition des fonctionnaires du Secrétariat par âge et selon le niveau de leurs études universitaires; e) la possibilité d'organiser des concours comme moyen de recrutement; f) la proportion souhaitable de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée par rapport aux fonctionnaires de carrière; et g) les mesures prises par le Secrétaire général pour appliquer la résolution 2480 B (XXIII) de l'Assemblée générale relative à l'équilibre linguistique au Secrétariat.

Répartition géographique

16. Plusieurs représentants ont constaté que, si des progrès avaient été réalisés au cours de l'année écoulée pour améliorer la répartition géographique du personnel, un certain nombre de pays et de régions continuaient néanmoins à être insuffisamment représentés. Des ressortissants de pays surreprésentés continuaient à être nommés à des postes vacants au mépris, manifestement, des dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, qui exigent que les fonctionnaires soient recrutés sur

sur une base géographique large, et de la directive énoncée dans la résolution 2736 (XXV) de l'Assemblée générale, selon laquelle dans le recrutement de candidats à des postes soumis au principe de la répartition géographique, il convient de donner la préférence aux personnes qualifiées originaires de pays sous-représentés. On a fait observer qu'entre le 1er septembre 1971 et le 30 juin 1972, sur 177 nouveaux fonctionnaires nommés à des postes de toutes les classes, 78 étaient des ressortissants de pays surreprésentés et que, sur 35 fonctionnaires nommés à des postes d'administrateur de 1ère classe (P-5) et à des postes supérieurs, 19 étaient des ressortissants de pays surreprésentés (A/8831, tableau 12). Au cours des dix dernières années, le nombre des pays surreprésentés était passé de 17 à 32 et le nombre des pays sous-représentés de 39 à 54. Des représentants ont indiqué que, pour ces raisons, ils ne pouvaient approuver l'observation formulée dans le rapport sur la composition du Secrétariat, selon laquelle "des progrès appréciables" avaient été réalisés en vue d'atteindre le but que constitue la répartition géographique équitable des postes. Plusieurs représentants ont souligné combien il était important d'assurer un équilibre géographique plus équitable sans sacrifier les conditions concernant les qualités de travail, de compétence et d'intégrité qui étaient elles aussi énoncées à l'Article 101 de la Charte. Ils ont fait observer que des progrès importants avaient été faits pour rendre le Secrétariat plus universel et pour corriger les déséquilibres géographiques sans compromettre le principe relatif à la compétence professionnelle.

17. Un certain nombre de représentants ont constaté que le déséquilibre géographique était particulièrement marqué aux échelons supérieurs du Secrétariat. Dans leur grande majorité, les postes supérieurs étaient pourvus par des ressortissants d'un petit nombre de pays, alors que les ressortissants de nombreux pays n'occupaient, la plupart du temps, que des postes des classes inférieures. Plusieurs représentants ont insisté pour que l'on prenne davantage en considération des candidats originaires d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et du Moyen-Orient lorsqu'on nommerait des fonctionnaires à l'avenir à des postes des échelons supérieurs. Un représentant a suggéré que des mesures de roulement judicieuses pourraient être appliquées pour pourvoir les 266 postes supérieurs qui étaient actuellement occupés par des ressortissants de 58 pays.

18. Plusieurs représentants ont demandé que l'on fasse de plus grands efforts pour assurer, dans chacune des commissions économiques régionales, la proportion souhaitable de 75 p. 100 de fonctionnaires originaires de la région par rapport à 25 p. 100 de fonctionnaires recrutés ailleurs. Certains représentants ont fait observer que, selon les directives de l'Assemblée générale, si l'on ne pouvait pas trouver de candidats qualifiés de pays sous-représentés à l'intérieur d'une région, il fallait accorder la préférence à des candidats qualifiés d'autres pays de la région, même si ces pays étaient surreprésentés. Dans le cas de la Commission économique pour l'Asie et l'Extrême-Orient, toutefois, un représentant a insisté pour que l'on corrige le déséquilibre de la répartition des postes entre les pays de la région.

19. Plusieurs représentants ont appelé l'attention sur le fait que l'Europe orientale demeurait sous-représentée au Secrétariat bien que cette région n'ait aucun mal à fournir du personnel hautement qualifié. Un représentant a appelé l'attention sur le déséquilibre de la composition géographique du personnel dans certains départements et services du Secrétariat. Il a cité à cet égard le Département des affaires économiques et sociales, le Service de l'information et le Département des affaires politiques, de la tutelle et de la décolonisation où les postes, dans leur majorité écrasante, étaient occupés par des ressortissants de pays occidentaux. Il a été suggéré que certains fonctionnaires supérieurs faisaient des efforts délibérés pour éviter de nommer des candidats originaires de pays sous-représentés, notamment de pays socialistes.

20. Un représentant a souligné qu'il n'était pas de l'intérêt de l'Organisation de refuser de prolonger la nomination de fonctionnaires hautement qualifiés originaires de pays surreprésentés uniquement pour libérer des postes à l'intention de ressortissants de pays sous-représentés. Il a suggéré que des cours de recyclage pourraient être organisés pour ces fonctionnaires auxquels on pourrait ensuite offrir des emplois dans le cadre des programmes d'assistance technique.

21. Un représentant a fait observer que les mesures prises par le Secrétaire général pour suspendre le recrutement pendant l'année 1972 comme moyen d'améliorer la situation financière de l'Organisation n'avaient pas eu d'effet négatif sur les travaux et l'efficacité du Secrétariat en général. En fait, ces mesures

avaient permis de libérer et de mobiliser certaines réserves à des fins productives. Néanmoins, il était important que ces mesures ne compromettent pas la répartition géographique équitable des postes. Un autre représentant a estimé que le gel du recrutement avait retardé les efforts visant à assurer l'équilibre géographique au Secrétariat. Les conséquences nuisibles de cette mesure se feraient sentir en 1973 ou les années suivantes.

Plan de recrutement à long terme

22. Un certain nombre de représentants ont mentionné la nécessité d'appliquer plus rapidement et plus rigoureusement les principes directeurs en matière de recrutement énoncés par l'Assemblée générale, en particulier dans sa résolution 2736 (XXV). Ils ont accueilli favorablement le premier plan de recrutement à long terme, qu'ils ont considéré comme une initiative positive dans cette direction, dans la mesure où son but était d'améliorer l'équilibre géographique du Secrétariat et de renforcer la qualité et l'efficacité des opérations de recrutement.

23. Plusieurs représentants ont noté avec satisfaction que le plan mettait très nettement l'accent sur l'amélioration de la répartition géographique et sur le fait qu'à l'avenir la planification en matière de personnel serait étroitement coordonnée sur le plan technique avec l'établissement du programme et du budget. L'absence d'une méthodologie systématique permettant d'évaluer les besoins en matière de recrutement selon le groupe professionnel constituait actuellement un point faible dans le domaine du recrutement.

24. Un certain nombre de représentants ont noté que, si le plan était mis en application, il devrait être possible à la grande majorité des Etats et à toutes les régions géographiques d'être représentés au Secrétariat d'ici 1977 au plus tard. Pour cette raison, le plan, qui était un pas en avant qui permettait de passer des paroles aux actes, devrait être approuvé par l'Assemblée générale, de manière qu'il soit respecté par le Bureau des services du personnel et par chaque département du Secrétariat, en tant que document de base en matière de recrutement.

25. Plusieurs représentants ont estimé que, dans les rapports futurs sur la planification à long terme du recrutement, il faudrait présenter des données détaillées non seulement pour les 10 Etats Membres dont l'apport en personnel était le plus important, mais également pour d'autres Etats Membres. Un représentant a

souligné qu'il serait important d'inclure dans le plan de recrutement à long terme, outre le nombre et le type de postes vacants, une indication quant aux Etats Membres qui devraient présenter des candidats pour ces postes.

26. Un représentant a estimé qu'en appliquant le plan il faudrait s'efforcer de veiller à ce qu'un Etat Membre ne se trouve pas brusquement sous-représenté à une date donnée, du fait de la combinaison de mesures prises pour le ramener dans les limites du nombre de postes souhaitables et du départ à la retraite de deux ou trois de ses ressortissants. Ainsi, si deux ou trois ressortissants d'un pays donné devaient prendre leur retraite en 1977, il faudrait prendre des mesures pour recruter des candidats de ce pays avant 1977.

27. Plusieurs représentants ont mis en garde contre une attitude trop rigide à l'égard du problème du déséquilibre géographique au Secrétariat, attitude qui à leur avis risquait de compromettre d'une manière générale la qualité des effectifs et, partant, l'efficacité du Secrétariat. On a noté que le Secrétaire général avait fait observer que le plan de recrutement était provisoire et qu'en outre ce qui était nécessaire à longue échéance n'était pas simplement un plan de recrutement mais un plan général de gestion du personnel qui réponde d'aussi près que possible et dans un minimum de temps aux besoins futurs de l'Organisation.

28. Certains représentants ont estimé que, dans le plan de recrutement, on avait peut-être accordé trop d'importance à certains aspects purement quantitatifs de la question du recrutement. Il ne fallait pas oublier que les objectifs quantitatifs fixés pour le recrutement de ressortissants de tel ou tel Etat étaient assez insaisissables, puisqu'ils variaient en fonction du nombre d'Etats Membres et des modifications apportées au barème des quotes-parts. En outre, le "nombre de postes souhaitable" ne constituait qu'un indicateur et ne devait pas être considéré comme un chiffre précis qu'il fallait rigoureusement respecter. Le souci exagéré de se conformer à des directives de caractère quantitatif en matière de recrutement risquait d'en faire oublier les aspects qualitatifs, qui étaient bien plus importants.

29. Des questions ont été posées et des doutes ont été émis à propos de certaines des hypothèses formulées dans le rapport sur le plan de recrutement à long terme. Un représentant a signalé que le "nombre de postes souhaitable" indiqué pour son pays devrait être revu en fonction de statistiques plus récentes. Plusieurs représentants ont jugé qu'il était difficile de prévoir le succès d'un plan qui

n'avait pas été précédé d'une évaluation objective des effets de la réorganisation du Secrétariat, de l'existence de postes vacants au Secrétariat et des postes qui avaient récemment été créés ou qui allaient l'être. Un représentant a estimé que le rapport n'avait pas élucidé les points suivants : a) la raison pour laquelle la classification de 18 Etats Membres s'était trouvée modifiée du fait que l'on avait utilisé la "fourchette indiciaire" au lieu de la fourchette traditionnelle pour le nombre de postes souhaitable; b) la base sur laquelle le nombre de postes souhaitable avait été calculé, en particulier le poids accordé au facteur "qualité de Membre de l'Organisation", au facteur "contribution" et au facteur "population"; c) la question de savoir si les postes réservés pour tenir compte du facteur population dans chaque région étaient répartis entre les Etats Membres de la région intéressée et, dans l'affirmative, comment s'effectuait cette répartition; et d) la raison pour laquelle, en dépit du caractère de plus en plus universel de l'Organisation, la réserve générale pour le recrutement dans les Etats non membres était passée de 58 à 183 dans le plan de recrutement.

30. Répondant à une question précise, le représentant du Secrétaire général a déclaré que le Secrétariat, avec l'aide d'Etats Membres de la région, ne ménageait aucun effort pour qu'à la Commission économique pour l'Afrique (CEA) le nombre de fonctionnaires originaires de la région atteigne la proportion souhaitable, soit 75 p. 100, en tenant compte non seulement de la nécessité d'assurer une répartition géographique équitable des postes entre les régions, mais également du principe fondamental selon lequel, dans les opérations de recrutement, la préférence doit toujours être accordée aux candidats qualifiés originaires de pays sous-représentés en général. Il était évident que les modifications de la composition du secrétariat d'une commission devaient être opérées progressivement, de manière à éviter des répercussions graves sur le programme de travail de la commission. Pour indiquer les progrès réalisés à la CEA, les chiffres suivants ont été cités : en 1967, 51,04 p. 100 des fonctionnaires de la CEA étaient originaires de la région; en 1968, le pourcentage était de 56,19 p. 100; en 1969 il était de 62,72 p. 100 et en 1970 il avait atteint 69,69 p. 100. En 1971 et 1972, les pourcentages étaient retombés à 68,90 p. 100 et 67,70 p. 100, respectivement, bien que le nombre effectif de fonctionnaires originaires de la région soit passé de 76 en 1970 à 82 en 1971 et à 84 en 1972. Le déclin en pourcentage était imputable à l'augmentation du nombre effectif de fonctionnaires à la CEA durant cette même période, qui était passé de 110 à 124.

/...

31. En réponse à d'autres questions de caractère plus général concernant la répartition géographique, le représentant du Secrétaire général a déclaré :

- a) Que le Service de gestion administrative était chargé de faire des études sur l'utilisation et la répartition des effectifs, compte tenu des programmes de travail approuvés par les organes de l'Assemblée générale. Le facteur de la répartition géographique n'était pas entré en ligne de compte dans ces études, étant donné qu'en vertu du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte le principe de la répartition géographique ne s'appliquait qu'au recrutement du personnel;
- b) Qu'en passant en revue les candidats à inscrire aux fichiers de recrutement du Secrétariat, les procédures suivies pour évaluer les candidats proposés par leurs gouvernements et ceux qui présentaient directement leur candidature étaient en fait les mêmes. Les renseignements communiqués par les gouvernements revêtaient naturellement un intérêt particulier;
- c) Que le plan de recrutement à long terme reposait sur l'hypothèse que la catégorie des services généraux serait restructurée, ce qui permettrait de promouvoir les fonctionnaires de cette catégorie au-delà de la classe G-5 actuelle. Si cette restructuration n'avait pas lieu, les possibilités de promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs resteraient inchangées;
- d) Que le plan de recrutement à long terme présentait un caractère essentiellement provisoire et devait être considéré comme un guide transitoire pour le recrutement plutôt que comme un plan global en matière de personnel. Les hypothèses qui y étaient formulées reposaient dans une large mesure sur les pratiques antérieures et ne reflétaient aucune politique nouvelle en matière de personnel. Toutefois, le Secrétariat n'avait pas cherché à cacher le fait que le plan présentait des imperfections. Un plan révisé serait élaboré durant les premiers mois de 1973, à partir de statistiques à jour et améliorées, et compte tenu des différentes observations formulées par les délégations. Toute modification du barème des quotes-parts se trouverait reflétée dans le nouveau plan.

Emploi des femmes

32. Plusieurs représentants ont noté les observations faites au paragraphe 72 du plan de recrutement (A/8836), à savoir qu'il ne serait guère réaliste d'escompter que les efforts déployés en vue d'augmenter la proportion de femmes au Secrétariat aboutissent à des résultats très rapides et spectaculaires. Bien que l'Article 101 de la Charte ne puisse être interprété de telle sorte qu'il conduise à favoriser un groupe quelconque, il était évident que l'on pouvait et que l'on devait accorder plus d'attention au problème de la sous-représentation des femmes. Il y avait suffisamment de femmes qualifiées pour occuper les postes à pourvoir. La gravité du problème était illustrée par les statistiques, qui indiquaient que, malgré un certain nombre de déclarations et de résolutions récentes de l'Assemblée générale et d'autres organes des Nations Unies sur cette question, la représentation des femmes aux échelons élevés demeurait purement symbolique et le pourcentage de femmes dans toutes les classes de la catégorie des administrateurs avait en fait diminué durant l'année écoulée.

33. Un certain nombre de délégations ont appuyé le projet de résolution adopté par la Troisième Commission concernant l'emploi de personnel féminin dans les secrétariats des organismes des Nations Unies, qui avait été communiqué à la Cinquième Commission. On a fait observer que le projet de résolution invitait tant le Secrétariat que les Etats Membres eux-mêmes à faire davantage d'efforts pour résoudre le problème. Le paragraphe 3 du dispositif de la résolution demandait instamment que l'on fasse connaître plus largement le droit de chacun de postuler les emplois vacants afin d'assurer aux femmes qualifiées des possibilités égales, tandis qu'au paragraphe 4 du dispositif, il était demandé aux Etats Membres d'examiner sérieusement la possibilité de soumettre les candidatures de femmes qualifiées pour tous les postes lorsqu'ils proposaient la candidature de leurs ressortissants au Secrétariat. La nécessité de nommer des femmes à des postes de rang élevé ainsi qu'à des postes de direction était également soulignée. A ce propos, un certain nombre de représentants ont félicité le Secrétaire général d'avoir nommé une femme au poste de Sous-Secrétaire général aux questions sociales et humanitaires.

34. Un représentant a fait part de l'embarras que lui causait, non pas la teneur ou les conclusions du projet de résolution de la Troisième Commission, mais la façon dont il était rédigé, en ce sens qu'il semblait sous-entendre que le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des institutions spécialisées appliquaient des pratiques discriminatoires lors du recrutement du personnel. Cette accusation ne semblait pas être corroborée par les faits et les chiffres cités dans les trois derniers alinéas du préambule de la résolution. La présence des femmes dans les secrétariats était liée au statut de la femme dans les Etats Membres. Lorsque des femmes qualifiées présentaient effectivement leur candidature pour des postes à l'Organisation des Nations Unies ou dans les institutions spécialisées, elles étaient traitées sur un pied d'égalité par rapport à leurs homologues masculins et étaient jugées uniquement sur la base de leurs qualifications professionnelles. Certains représentants ont souligné que les trois alinéas du préambule du projet de résolution avaient uniquement pour objet de rappeler les déclarations et instruments adoptés antérieurement par l'Organisation des Nations Unies au sujet de l'égalité des femmes et des hommes et qu'ils n'impliquaient pas que le Secrétaire général et les autres chefs de secrétariat contrevenaient à ces déclarations et à ces instruments. Plusieurs représentants ont fait observer qu'en faisant connaître plus largement le droit de chacun de postuler en personne les emplois vacants au Secrétariat on favoriserait les pays qui se trouvaient géographiquement les plus proches d'une ou de plusieurs organisations. Le moyen d'élargir la représentation des femmes était de convaincre les gouvernements de répondre à l'appel qui leur avait été adressé de présenter davantage de candidatures de femmes qualifiées pour occuper des postes au Secrétariat.

35. Un représentant a souligné que, quelques efforts qu'on fasse pour recruter des femmes, on n'obtiendrait de résultats notables que si les conditions d'emploi offraient à celles-ci des possibilités raisonnables de concilier leurs activités professionnelles avec leurs responsabilités familiales éventuelles et leur garantissaient, dans tous les domaines, des conditions d'égalité avec leurs collègues masculins. Le Règlement du personnel semblait contenir des dispositions qui entraînaient une discrimination à l'égard des femmes et étaient contraires aux

normes énoncées dans les résolutions pertinentes de l'Organisation des Nations Unies. On a mentionné en particulier les dispositions de caractère discriminatoire touchant le droit au congé dans les foyers, qui avaient récemment fait l'objet d'une décision du Tribunal administratif des Nations Unies. Il a été suggéré que l'Assemblée générale réexamine le Règlement et le Statut du personnel afin d'en supprimer toutes dispositions de nature à entraîner entre les fonctionnaires une discrimination fondée sur le sexe.

36. Le représentant du Secrétaire général a fait observer que le projet de résolution adopté par la Troisième Commission tendait à la fois à promouvoir d'une manière générale le principe de l'égalité du statut de l'homme et de la femme et, en particulier, à l'appliquer dans la politique de recrutement aux Nations Unies. Dans la mesure où cette dernière question relevait de la compétence de la Cinquième Commission, le représentant du Secrétaire général présumait que la Cinquième Commission souhaiterait appeler l'attention de l'Assemblée générale sur les questions de fond soulevées dans le projet de résolution. Se référant aux dispositions du projet de résolution, le représentant du Secrétaire général a fait observer que les pourcentages indiqués au cinquième alinéa du préambule s'appliquaient aux fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique et non pas à l'ensemble des effectifs. Pour l'ensemble des postes permanents d'administrateur au Secrétariat, à savoir les postes soumis à la répartition géographique et ceux qui, exigeant des connaissances linguistiques spéciales, n'étaient pas assujettis à ce principe, le pourcentage de femmes était de 7,3 p. 100 pour la classe P-5 et de 39,8 p. 100 pour la classe P-1. En ce qui concerne le dernier alinéa du préambule, le projet de résolution pourrait être modifié en remplaçant les mots "... dans tous les autres organismes des Nations Unies" par "... dans toutes les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies", la raison en étant que le classement des postes à la Banque internationale pour la reconstruction et le développement et dans les deux institutions qui en dépendaient, à savoir l'Association internationale pour le développement et la Société financière internationale, ainsi qu'au Fonds monétaire international, différait de celui qu'utilisaient l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies. Enfin, au paragraphe 2 du dispositif du projet de résolution, le Secrétaire général était

prié d'inclure dans son rapport annuel sur la composition du Secrétariat "des renseignements plus complets sur l'emploi des femmes dans les secrétariats des organismes des Nations Unies, de manière à faire apparaître la nature des postes occupés et le genre de fonctions exercées par les femmes à des postes d'administrateur et à des postes de direction". Etant donné la diversité des pratiques suivies par les organisations eu égard à la répartition géographique de leurs fonctionnaires, il ne serait pas possible de regrouper les chiffres pour toutes les organisations comme on l'avait fait au tableau 8 du rapport de cette année sur la composition du Secrétariat, et il ne semblerait pas non plus approprié d'inclure dans le rapport sur la composition du Secrétariat des renseignements sur la nature des postes autres que la classe ou le type d'activité exercée. Des renseignements concernant chaque fonctionnaire, tels que la classe, les fonctions, le domaine d'activité et la nationalité, étaient donnés dans la liste annuelle des fonctionnaires, qui était communiquée aux délégations.

37. Répondant à une question précise sur le nombre de femmes dont la candidature avait été proposée par les gouvernements, le représentant du Secrétaire général a informé la Commission qu'au cours des dix derniers mois 93 p. 100 des candidatures communiquées par les gouvernements intéressaient des hommes et 7 p. 100 seulement des femmes. Ce dernier pourcentage correspondait à 38 candidatures féminines communiquées par 20 pays. Sur ces 38 candidatures, les 12 femmes qui avaient été engagées étaient originaires de huit pays dont un était surreprésenté, trois étaient sous-représentés et quatre normalement représentés, une femme avait été recrutée à la classe D-1, deux à la classe P-3, cinq à la classe P-2 et quatre à la classe P-1.

Age et instruction

38. Plusieurs représentants ont fait des observations au sujet des conclusions du rapport du Corps commun d'inspection sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies en ce qui concerne l'âge des fonctionnaires du Secrétariat et les études qu'ils ont faites. Ces représentants partageaient l'inquiétude exprimée dans ce rapport quant au vieillissement du Secrétariat, qui ressortait des statistiques concernant la répartition du personnel par âge. Plus de 70 p. 100 des fonctionnaires étaient âgés de plus de 40 ans, alors que ceux qui avaient moins de 30 ans ne représentaient que 4 p. 100 de l'effectif total. On a insisté sur la nécessité de prendre les mesures qui s'imposaient pour remédier à cette situation. Certains représentants ont suggéré que l'on envisage d'avancer l'âge de la retraite et de mettre fin à la pratique qui consiste à maintenir des fonctionnaires en poste au-delà de l'âge statutaire de la retraite, en particulier des fonctionnaires supérieurs, afin d'offrir de plus grandes perspectives de promotion aux jeunes fonctionnaires doués, ce qui aurait pour conséquence de faciliter le recrutement d'éléments jeunes.

39. Plusieurs représentants ont souligné la gravité des conclusions du rapport quant au niveau d'instruction supérieure des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, puisque cela avait un rapport direct avec la question fondamentale de la qualité du personnel. Les chiffres donnés dans le rapport d'inspection indiquaient que plus de 25 p. 100 des fonctionnaires n'avaient jamais fréquenté d'établissement d'enseignement supérieur et que plus de 35 p. 100 avaient fait des études supérieures pendant moins de trois ans. En ce qui concerne l'âge et le niveau d'instruction, la situation était encore pire parmi ceux qu'on appelait des administrateurs généralistes au Secrétariat. Soixante-treize pour cent de ces fonctionnaires étaient âgés de plus de 40 ans, 4 p. 100 avaient moins de 30 ans, plus d'un tiers n'avaient pas fait d'études supérieures et 44 p. 100 n'avaient pas obtenu le premier diplôme universitaire. Certaines délégations ont insisté pour que l'on tienne compte de ces faits dans l'application du plan de recrutement à long terme.

Concours

40. Un certain nombre de représentants ont fait valoir que le meilleur moyen d'atteindre le double objectif de l'abaissement de l'âge moyen du personnel et de l'amélioration de sa qualité serait de procéder au recrutement sur concours. Un représentant a suggéré que ces concours seraient plus efficaces s'ils étaient fondés sur des qualifications tertiaires satisfaisantes. Plusieurs représentants ont souligné que du fait de la grande diversité des systèmes d'enseignement et des pratiques administratives dans le monde, il était essentiel de faire preuve de prudence dans l'organisation de concours, afin de concilier le principe de l'applicabilité générale de cette méthode avec la nécessité de répondre aux conditions locales.

41. Le représentant du Secrétaire général a informé la Commission que le Secrétaire général envisageait d'expérimenter la méthode des concours dans divers pays et régions et qu'il entrerait en rapport avec les autorités des pays intéressés. De l'avis du Secrétaire général, les concours présentaient l'avantage de concilier les dispositions de l'Article 101 de la Charte relatives à la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité avec le principe d'une répartition géographique aussi large que possible. Le représentant du Secrétaire général a également noté que cette procédure était conforme à l'article 4.3 du Règlement du personnel, qui stipule que : "Conformément aux principes de la Charte, le choix des fonctionnaires se fait sans distinction de race, de sexe ou de religion. Dans la mesure du possible, le choix doit se faire après mise en compétition". Les concours permettraient non seulement de garantir le recrutement de candidats qui auraient reçu la meilleure formation possible dans leur propre pays, mais aussi de réaliser les objectifs consistant à attirer à l'Organisation des Nations Unies davantage de jeunes, hommes et femmes. En réponse à une demande d'éclaircissements au sujet du paragraphe 11 de la note du Secrétaire général (A/8897) relative au rapport du Corps commun d'inspection, le représentant du Secrétaire général a dit que l'on se proposait d'entamer des consultations avec les pays qui organisaient des concours pour le recrutement de leurs fonctionnaires, en vue d'étudier la possibilité d'engager au Secrétariat des candidats ayant subi ces épreuves avec succès.

Type de nomination

42. Se référant à la question de la proportion de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée par rapport aux fonctionnaires engagés à titre permanent, plusieurs représentants ont préconisé un recrutement qui serait effectué essentiellement sur la base de nominations pour une durée déterminée. Une telle politique faciliterait les efforts tendant à améliorer la répartition géographique du personnel; elle permettrait à bien des pays de mieux concilier leurs propres besoins en personnel qualifié avec les besoins de l'Organisation, en ce sens que des fonctionnaires pourraient travailler alternativement à l'Organisation des Nations Unies et dans leur propre administration nationale; elle arrêterait le processus de bureaucratization et éviterait la routine excessive à l'Organisation des Nations Unies; elle permettrait d'améliorer la qualité du travail et l'efficacité du Secrétariat en assurant l'apport constant d'éléments nouveaux et jeunes et en facilitant le licenciement des fonctionnaires qui ne donneraient pas satisfaction, alors que les procédures étaient longues et coûteuses dans le cas des fonctionnaires nommés à titre permanent. D'autres représentants ont attaché une grande importance à l'existence d'un large effectif de fonctionnaires de carrière. A cet égard, ils ont noté avec satisfaction que la tendance récente à recourir de plus en plus à des nominations de durée déterminée avait été apparemment stoppée. Le paragraphe 7 du rapport sur la composition du Secrétariat indiquait que le pourcentage de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée était tombé de 34,8 à 34,5 p. 100 au cours de l'année écoulée. On a noté cependant que quelques années auparavant les fonctionnaires de carrière constituaient 75 p. 100 de l'ensemble des effectifs; aujourd'hui ils représentaient un peu moins des deux tiers des effectifs. On a émis le voeu que la proportion antérieure serait rétablie partiellement dans un avenir proche. Cela ne valait guère la peine d'assurer au personnel une formation poussée et d'y consacrer un temps considérable si les intéressés devaient quitter l'Organisation au moment même où celle-ci avait le plus besoin de leurs connaissances.

/...

Un représentant a été d'avis que le rapport idéal entre les nominations à titre permanent et les nominations pour une durée déterminée devrait être de 80 à 20.

Equilibre linguistique

43. En ce qui concerne l'équilibre linguistique au Secrétariat, un représentant a fait valoir que toutes les langues de travail devraient être placées sur un pied d'égalité. En matière de recrutement, il ne fallait pas donner la préférence aux candidats anglophones, et les chances de promotion d'un fonctionnaire ne devraient pas dépendre de sa connaissance de l'anglais simplement parce que c'était la langue que son supérieur utilisait le plus communément. De telles pratiques n'étaient pas équitables à l'égard de candidats originaires de jeunes nations, notamment de jeunes pays francophones. Un autre représentant a noté avec satisfaction que le Secrétaire général s'était conformé aux instructions que l'Assemblée avait données à sa vingt-sixième session, tendant à ce qu'en appliquant la résolution 2480 B (XXIII) relative à la nécessité pour les administrateurs de connaître une deuxième langue aux fins de leur promotion, on veille à sauvegarder les intérêts des fonctionnaires dont la langue maternelle n'est pas l'une des langues officielles de l'Organisation des Nations Unies. Soixante-dix fonctionnaires avaient bénéficié d'une dispense à cet égard.

C. Propositions et votes

44. A la 1545^{ème} séance, le représentant de la Haute-Volta a présenté un projet de résolution dont les auteurs étaient la Haute-Volta, le Niger et le Zaïre (A/C.5/L.1098). Le projet de résolution était ainsi conçu :

"L'Assemblée générale,

Ayant examiné la composition du Secrétariat et le plan de recrutement à long terme,

Soucieuse, conformément à l'Article 8 de la Charte, d'assurer qu'aucune restriction ne soit imposée à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions du Secrétariat,

Soucieuse également d'éviter toute discrimination entre les fonctionnaires basée sur le sexe,

Prie le Secrétaire général de lui soumettre à sa vingt-huitième session une étude sur les pratiques du Secrétariat susceptibles d'être interprétées comme créant une discrimination à l'égard des femmes."

45. A la 1546^{ème} séance, les trois auteurs ont présenté un texte révisé du projet de résolution (A/C.5/L.1098/Rev.1) dans lequel le paragraphe du dispositif du texte original était modifié comme suit :

"Prie le Secrétaire général de lui soumettre à sa vingt-huitième session une étude sur les dispositions du Statut du personnel dont l'application est susceptible d'entraîner dans certains cas une discrimination entre les fonctionnaires basée sur le sexe."

46. A la 1547^{ème} séance, le représentant de l'Indonésie a proposé oralement les amendements ci-après au texte révisé présenté par la Haute-Volta, le Niger et le Zaïre :

a) Au deuxième alinéa du préambule du texte anglais, supprimer les mots "Being concerned" et la virgule qui suit, et insérer les mots "Desirous of ensuring that", et après le mot "Charter", supprimer la virgule et les mots "to ensure that";

b) Au troisième alinéa du préambule du texte anglais, remplacer les mots "Being concerned also" par les mots "Desirous further";

c) Au paragraphe du dispositif, après les mots "dont l'application" remplacer les mots "est susceptible d'entraîner" par les mots "est susceptible d'être interprétée comme entraînant".

47. Les deux premiers amendements ont été acceptés par les auteurs dans la mesure où ils ne s'appliquaient qu'au texte anglais du projet de résolution. Le représentant de l'Indonésie a retiré son troisième amendement.

48. A la 1547^{ème} séance, le projet de résolution, tel qu'il avait été modifié, a été adopté à l'unanimité (voir plus loin par. 91, projet de résolution I).

49. A la même séance, le représentant de la République socialiste soviétique d'Ukraine a proposé d'inclure dans le rapport de la Cinquième Commission le paragraphe suivant :

"La Cinquième Commission a prié le Secrétaire général de faire figurer dans ses rapports annuels sur la composition du Secrétariat des renseignements sur l'exécution du plan de recrutement à long terme du personnel (A/8836)."

50. A la même séance, le représentant de l'Inde a proposé de remplacer les mots "l'exécution du" par l'article "le", car le plan de recrutement à long terme n'avait pas été adopté par l'Assemblée générale et, par conséquent, la question de son exécution ne se posait pas. Au cours de la discussion qui a suivi, il a été précisé que pour exécuter le plan de recrutement à long terme on tiendrait compte du paragraphe 4 du rapport du Secrétaire général, dans lequel celui-ci indiquait que la version de 1972 du plan était utilisée, à partir du 1er juillet 1972, comme indicateur quantitatif lors des opérations de recrutement. En outre, le plan devait être révisé et le Secrétaire général présenterait un rapport révisé à l'Assemblée générale à sa prochaine session.

51. A la même séance, le Comité a décidé, sans opposition, d'inclure dans son rapport le texte original du paragraphe proposé par la République socialiste soviétique d'Ukraine.

52. A la 1544^{ème} séance, le représentant du Costa Rica a proposé d'inclure le paragraphe ci-après dans le rapport de la Cinquième Commission::

"Il faut accorder une plus grande attention, lors du recrutement de nouveaux fonctionnaires, en particulier pour des postes de rang élevé dans l'administration, aux candidats originaires de pays en voie de développement, en se fondant pour cela sur une répartition géographique équitable quant à la composition du Secrétariat."

53. A la 1547^{ème} séance, le représentant du Costa Rica a révisé le texte de ce paragraphe comme suit :

"Il faut accorder une plus grande attention, lors du recrutement de nouveaux fonctionnaires, en particulier pour occuper des fonctions de rang élevé dans l'administration comportant une participation directe à l'exécution de la politique administrative de l'Organisation, aux candidats originaires de pays en voie de développement et d'autres pays insuffisamment représentés, en se fondant pour cela, toutes choses égales d'ailleurs, sur une répartition géographique équitable quant à la composition du Secrétariat."

54. A la même séance, le représentant du Ghana a proposé les amendements suivants :

a) Remplacer les mots "aux candidats originaires de pays en voie de développement et d'autres pays insuffisamment représentés" par les mots "aux candidats originaires de pays en voie de développement sous-représentés et d'autres pays sous-représentés";

b) Supprimer les mots "toutes choses égales d'ailleurs";

c) A la fin du texte, après le mot "Secrétariat", ajouter les mots "sans préjudice des exigences énoncées dans la Charte en ce qui concerne l'efficacité, la compétence et l'intégrité".

55. Après avoir examiné la proposition costa-ricienne et les amendements proposés par le Ghana, la Commission a décidé de remettre sa décision à la prochaine séance, de façon que des discussions officieuses puissent avoir lieu sur le paragraphe proposé.

56. A la 1549^{ème} séance, le représentant du Costa Rica a présenté un nouveau texte révisé du paragraphe qu'il proposait d'inclure dans le rapport de la Cinquième Commission. Le nouveau texte était ainsi conçu :

"Il faut accorder une plus grande attention, lors du recrutement de nouveaux fonctionnaires, en particulier pour occuper des fonctions de rang élevé dans l'administration comportant une participation directe à la politique administrative de l'Organisation, aux candidats des régions insuffisamment représentées à l'heure actuelle et compte tenu en particulier des pays en voie de développement, en se fondant pour cela sur le critère des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et en prenant dûment en considération une répartition géographique équitable quant à la composition du Secrétariat."

57. A la même séance, la Commission a accepté, faute de consensus, de mettre la proposition costa-ricienne aux voix. La Commission a décidé par 61 voix contre zéro, avec 14 abstentions, d'inclure dans son rapport le texte révisé du paragraphe proposé par le Costa Rica.

58. A la 1545^{ème} séance, la Commission a accepté, sous une forme modifiée, deux amendements de fait que le représentant du Secrétaire général avait suggéré d'apporter au projet de résolution adopté par la Troisième Commission, intitulé "Accès des femmes à des postes de rang élevé et à des postes d'administrateur dans les organismes des Nations Unies".

59. A la 1547^{ème} séance, le Président a proposé que la Commission donne suite aux modifications proposées en les incluant dans son rapport sur la composition du Secrétariat. Ainsi, l'Assemblée générale, quand elle examinerait le rapport de la Troisième Commission sur le point 12 de l'ordre du jour, serait saisie des amendements recommandés par la Cinquième Commission. La Commission a décidé, sans opposition, d'approuver la proposition du Président (le texte des amendements est donné plus loin, dans le paragraphe 92).

60. A la même séance, le Président a également proposé, pour que les choses soient faites selon les règles, que la Commission le charge d'informer le Président de l'Assemblée générale, en réponse à sa lettre du 15 novembre 1972, de la décision prise par la Commission. La Commission a décidé, sans opposition, d'approuver la proposition du Président.

61. A la 1547^{ème} séance, le Président a proposé que la Commission recommande à l'Assemblée générale de prendre note des rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/8831 et Corr.1 et Add.1) et sur la planification à long terme du recrutement (A/8836). La Commission a décidé, sans opposition, d'approuver la proposition du Président.

62. A la 1649^{ème} séance, le Président a proposé que la Commission recommande à l'Assemblée générale de prendre acte de la note du Secrétaire général (A/8897) relative au rapport du Corps commun d'inspection sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies, en attendant que le Secrétaire général présente un rapport complet sur le fond du rapport du Corps commun d'inspection à l'Assemblée générale à sa vingt-huitième session. Le Comité a décidé, sans opposition, d'approuver la proposition du Président.

D. Décisions de la Commission

63. La Cinquième Commission a décidé d'inclure dans son rapport à l'Assemblée générale le texte des paragraphes ci-dessous.

64. La Cinquième Commission prie le Secrétaire général de faire figurer dans ses rapports annuels sur la composition du Secrétariat des renseignements sur l'exécution du plan de recrutement à long terme du personnel (A/8836).

65. Il faut accorder une plus grande attention, lors du recrutement de nouveaux fonctionnaires, en particulier pour occuper des fonctions de rang élevé dans l'administration comportant une participation directe à la politique administrative de l'Organisation, aux candidats des régions insuffisamment représentées à l'heure actuelle et compte tenu en particulier des pays en voie de développement, en se fondant pour cela sur le critère des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité et en prenant dûment en considération une répartition géographique équitable quant à la composition du Secrétariat.

III. AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

66. La Commission a examiné sous la rubrique b) du point 81 intitulée "Autres questions relatives au personnel", les questions suivantes :

- a) Proposition révisée concernant la création d'une école des cadres des Nations Unies;
- b) Modification du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies;
- c) Modification du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

A. Proposition révisée concernant la création d'une école des cadres des Nations Unies

67. La Commission était saisie d'un rapport du Secrétaire général qui contenait une proposition révisée concernant la création d'une école des cadres des Nations Unies (A/8829 et Corr.1 et 2 et Add.1), ainsi que du rapport y relatif du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/8935).

68. Dans son rapport, qu'il présentait en réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale à sa vingt-sixième session, le Secrétaire général proposait que l'ONU verse une contribution de 150 000 dollars au budget de l'école des cadres, dont le montant était estimé à 425 000 dollars. Le Secrétaire général déclarait que le Directeur du PNUD avait indiqué qu'il proposerait au Conseil d'administration, à sa prochaine session, d'approuver également une allocation de 150 000 dollars si l'Assemblée générale se prononçait favorablement sur la proposition du Secrétaire général. Les institutions spécialisées verseraient une contribution de 125 000 dollars.

69. Dans son rapport, le Comité consultatif déclarait que, dans son plan révisé, l'UNITAR avait rassemblé un grand nombre des données de base dont l'Assemblée générale avait besoin pour prendre une décision en connaissance de cause sur la création de l'école des cadres, mais il notait que certains aspects de la proposition révisée exigeaient d'autres éclaircissements.

70. A propos du financement de l'école, le Comité consultatif signalait qu'il n'était pas certain que le PNUD verserait une contribution de 150 000 dollars, comme le Secrétaire général avait cru le comprendre. Le Comité consultatif croyait savoir que, si le Directeur du PNUD approuvait dans l'ensemble l'idée d'une

école des cadres des Nations Unies, il n'avait pas encore pu se convaincre que l'utilisation des installations de l'école par le PNUD justifierait une dépense de l'ordre de grandeur envisagé. De l'avis du Directeur, on ne pouvait pas et on ne devait pas proposer au Conseil d'administration de prendre un engagement formel du point de vue financier avant qu'il ait eu le temps d'analyser et d'étudier lui-même la proposition de manière plus approfondie.

71. Pour ce qui est des dépenses, le Comité consultatif estimait qu'il serait plus réaliste, pour la première année, de fixer le montant estimatif du budget à 350 000 dollars au lieu de 425 000. A son avis, le crédit supplémentaire à ouvrir pour 1973 pourrait donc être ramené de 150 000 dollars (chiffre proposé par le Secrétaire général) à 130 000 dollars.

72. Enfin, le Comité consultatif se déclarait convaincu que, si l'ONU décidait d'ouvrir un crédit de 130 000 dollars pour 1973, ce montant devrait être inscrit dans un compte à part et n'être utilisé que lorsque le Conseil d'administration du PNUD aurait décidé de participer aux dépenses et aurait fixé le montant de la contribution du PNUD. Si le Conseil d'administration du PNUD décidait de participer au projet en versant une contribution égale à celle de l'ONU, mais ne prenait cette décision qu'en juin 1973, le Secrétaire général devrait alors retenir sur le crédit ouvert au budget de l'ONU un montant correspondant aux sommes non dépensées du fait du retard qui serait intervenu dans la mise sur pied de l'école. Si, en revanche, le Conseil d'administration se prononçait contre une participation financière égale à celle de l'ONU, alors, de l'avis du Comité consultatif, le projet devrait être ajourné jusqu'à ce que l'Assemblée générale ait pu examiner un autre plan de financement.

73. Un certain nombre de représentants ont réaffirmé qu'ils étaient en principe favorables à la création d'une école des cadres. Toutefois, certains ont noté avec inquiétude que, si la proposition révisée précisait une grande partie des arrangements administratifs et financiers relatifs à l'école, certains aspects de la proposition n'étaient pas encore très clairs ou risquaient d'avoir des incidences imprévisibles. Mais ce qui les préoccupait le plus était l'incertitude qui entourait maintenant le financement du projet, du fait notamment que le Directeur du PNUD avait apparemment changé d'avis.

74. Plusieurs représentants ont estimé que les incidences financières, tant immédiates qu'à long terme, du projet devaient être reconsidérées. A un moment où l'ONU se trouvait dans une situation financière très difficile, il fallait examiner soigneusement les dépenses qui résulteraient directement et indirectement du projet. Le fait que l'école se trouve à Genève entraînerait des frais de voyage supplémentaires dans le cas des fonctionnaires en poste au Siège de l'ONU ou aux sièges des commissions économiques régionales ou exigerait des dépenses supplémentaires pour organiser des cours de formation ailleurs qu'à Genève. En outre, le fait que certains fonctionnaires seraient obligés de s'absenter de leur travail pour suivre des cours de formation entraînerait des dépenses considérables. Ces fonctionnaires devraient être remplacés par du personnel temporaire, puisque, selon la proposition, les fonctionnaires qui suivraient les cours donnés par l'école devraient être provisoirement déchargés de leurs fonctions.

75. Un représentant a estimé que la formation de jeunes candidats cherchant à faire carrière à l'Organisation des Nations Unies en se présentant à des concours pouvait être assurée par l'université internationale dont on envisageait la création. On ne voyait pas non plus pourquoi les institutions spécialisées ne feraient qu'une contribution symbolique de 25 000 dollars chacune. Si l'école proposée devait fonctionner sur une base interinstitutions, il semblait juste, dans ce cas, que les institutions spécialisées versent des contributions plus proportionnées. Un autre représentant a fait observer que les discussions qui avaient eu lieu à la douzième session du Conseil d'administration du PNUD révélaient qu'on avait mis sérieusement en doute la valeur du principe selon lequel les dépenses relatives au projet devaient être réparties également entre l'ONU, le PNUD et les institutions spécialisées. Il n'était pas certain du tout que le Conseil d'administration souscrirait à cette formule de financement à part égale. On a proposé d'élaborer un autre plan de financement selon lequel l'école proposée intéresserait non seulement les organismes des Nations Unies, mais aussi les Etats Membres eux-mêmes. Les fonctionnaires des administrations nationales auraient ainsi la possibilité d'y suivre des cours de formation.

76. Un représentant s'est déclaré surpris que le plan de financement de l'école des cadres, qui était décrit dans le rapport du Secrétaire général et d'après lequel le PNUD prendrait à sa charge le tiers des dépenses, ait été remis en question. D'après les renseignements qui étaient parvenus à la connaissance du Comité consultatif, le PNUD n'était pas disposé à s'engager avant d'avoir soumis le projet à un examen approfondi. Le même représentant a demandé quelles étaient les raisons de ce changement d'attitude de la part du PNUD et pourquoi il n'en avait pas été fait état plus tôt sans attendre que la Commission se trouve placée devant un fait accompli.

77. Le représentant du Secrétaire général a formulé quelques observations sur les contradictions qui semblaient ressortir des documents soumis à la Commission touchant la position du Directeur du PNUD sur la question de l'école des cadres des Nations Unies. A la suite des échanges de vues qui avaient eu lieu en octobre 1971 entre le Directeur et le Directeur adjoint du PNUD d'une part et des membres du Secrétariat de l'ONU d'autre part, il avait été officieusement convenu que le PNUD et l'ONU verseraient 200 000 dollars chacun pour faire face aux dépenses initialement prévues au titre du fonctionnement de l'école des cadres, et que les 200 000 dollars restants seraient fournis par les institutions spécialisées intéressées et par d'autres sources. Sur la base de cet accord, une proposition avait été présentée à l'Assemblée générale lors de sa vingt-sixième session, mais l'Assemblée avait décidé de reporter sa décision à la présente session. C'était peut-être cette décision de l'Assemblée générale qui avait amené le Conseil d'administration du PNUD à faire machine arrière. Le Conseil d'administration, à sa treizième session, avait approuvé, en principe, la participation du PNUD au projet et avait décidé de réexaminer la question plus en détail à sa quinzième session, en janvier 1973. Le Conseil d'administration avait alors ajouté que cette approbation de principe ne devait pas être considérée comme engageant, à ce stade, le PNUD à accepter tels ou tels arrangements concernant la répartition des dépenses relatives au projet. En juillet 1972, le Sous-Directeur du Programme avait déclaré que le projet rencontrait l'approbation aussi bien de l'ancien que du nouveau Directeur du Programme et que, si l'Assemblée générale adoptait une décision favorable sur la question, le PNUD consacrerait immédiatement le tiers du budget

prévu pour ce projet à lancer cette activité nouvelle. La référence qui figurait au paragraphe 5 du rapport du Secrétaire général (A/8829) touchant la position du Directeur du PNUD n'était pas absolument exacte, car elle visait une remarque qui avait été faite, non pas par le Directeur lui-même, mais par le Sous-Directeur, au Comité de la coordination du Conseil économique et social. En outre, dans cette déclaration du PNUD, il n'était pas fait expressément état d'une allocation de 150 000 dollars à prélever sur les ressources du Programme. Le représentant du Secrétaire général a fait observer, tout d'abord, que le paragraphe 21 du rapport du Comité consultatif n'indiquait pas clairement quelles mesures il convenait de prendre au cas où le Conseil d'administration approuverait une contribution du PNUD qui ne serait que légèrement inférieure à 130 000 dollars, et, en second lieu, que l'un des organismes participant au financement du projet devait prendre une décision définitive sur le projet, si l'on voulait qu'il aboutisse.

78. Plusieurs représentants ont appuyé la proposition tendant à ouvrir un crédit de 130 000 dollars, ce qui constituerait une approbation du projet, et ils ont préconisé l'adoption des méthodes décrites au paragraphe 21 du rapport du Comité consultatif. D'autres représentants ont demandé que la décision soit reportée à la vingt-huitième session, car on pouvait penser que le Conseil d'administration du PNUD aurait arrêté d'ici là sa position sur la question.

79. Un représentant a souligné qu'il fallait agir avec prudence lorsqu'on s'occupait de projets interorganisations. Il était important qu'un accord intervienne au préalable entre les chefs de secrétariat des organisations intéressées, avant que les organes délibérants ne soient invités à prendre une décision. On a fait observer que le PNUD n'était peut-être pas la seule organisation qui éprouvait, a posteriori, certains doutes à l'égard du projet.

80. A sa 1547^{ème} séance, la Commission a entendu un exposé du Directeur général de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche qui a déclaré qu'il n'y avait guère de doute que la nécessité d'assurer une formation appropriée dans le domaine des techniques modernes d'administration publique se faisait fortement sentir dans les organismes des Nations Unies, puisque les fonctionnaires venaient de milieux très divers. La perte de temps de travail que représentait la participation d'un fonctionnaire à un cours de formation était toutefois compensée par les avantages résultant d'une efficacité accrue une fois que ce fonctionnaire avait réintégré son poste. L'expérience avait démontré que, dans le cas de fonctionnaires expérimentés, il s'avérait plus efficace d'appliquer des méthodes de formation permettant de rassembler des hommes et des femmes venus de différentes organisations de façon qu'ils puissent examiner de concert l'efficacité des méthodes et des conceptions nouvelles à la lumière de la diversité de leurs expériences. Le but recherché en créant l'école était d'éliminer tout double emploi des efforts entre les diverses organisations. Le Directeur général de l'Institut a dit qu'il semblait pour le moins raisonnable que l'Assemblée générale, qui était l'organe directeur de l'Organisation des Nations Unies elle-même, fît le premier pas à cet égard. Comme il ressortait clairement du projet de programme de l'école, c'était avant tout sur le développement que l'accent serait mis dans les activités de l'école pendant ses deux premières années de fonctionnement. Le Directeur du PNUD avait réaffirmé son appui au projet. Ce qui était en cause, c'était uniquement l'étendue de l'appui financier qui serait fourni par le PNUD. Le Directeur général de l'Institut a exprimé l'espoir qu'il serait possible, lorsqu'il rencontrerait le Directeur, qui était actuellement absent de New York, de parvenir à un accord sur cette dernière question. En ce qui concerne la possibilité d'organiser à l'école des cours à l'intention des ressortissants de pays en voie de développement travaillant dans l'administration publique nationale, le Directeur général de l'Institut a souligné que, dans la proposition initiale, ce type de formation avait été envisagé pour la deuxième phase du fonctionnement de l'école. A l'époque, il était toutefois apparu que la Cinquième Commission était généralement hostile à tout engagement concernant une deuxième phase éventuelle. En conséquence, toute référence à un tel engagement avait été omise dans la proposition révisée.

81. A la 1547^{ème} séance, le représentant du Brésil a proposé d'inclure le paragraphe suivant dans le rapport de la Cinquième Commission :

"Tout en rappelant que l'Assemblée générale, à sa vingt-sixième session, a approuvé en principe l'idée de la création d'une école des cadres des Nations Unies 3/, la Cinquième Commission, tenant compte du rapport pertinent du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/8935), a décidé de renvoyer l'examen de la proposition révisée présentée par le Directeur général de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (A/8829 et Add.1 et Corr.1 et 2) et de passer en revue la question à la vingt-huitième session. A cette fin, la Cinquième Commission a prié le Secrétaire général, en tant que Président du Comité administratif de coordination et en collaboration avec le Directeur général de l'UNITAR, de présenter un nouveau rapport sur le projet d'école des cadres, y compris sur ses incidences financières, administratives et budgétaires, compte tenu des commentaires et des observations du Comité consultatif (A/8935) et des vues exprimées à la Cinquième Commission lors de la vingt-septième session."

A la même séance, le représentant des Etats-Unis d'Amérique a proposé d'ajouter à la fin de ce paragraphe un membre de phrase ainsi conçu "et des vues du Conseil d'administration du PNUD". Le représentant du Brésil a accepté cet amendement.

82. Un représentant a demandé que la Commission vote d'abord sur le rapport du Comité consultatif qui avait été présenté avant la proposition brésilienne. A la suite d'une déclaration faite par le Président du Comité consultatif, d'où il ressortait que le rapport ne formulait aucune recommandation précise mais laissait à l'Assemblée générale le soin de prendre une décision, le Président de la Cinquième Commission a mis aux voix la proposition brésilienne.

83. Par 58 voix contre 4, avec 12 abstentions, la Commission a décidé, à sa 1549^{ème} séance, d'inclure dans le rapport de la Cinquième Commission le paragraphe proposé par le Brésil, tel qu'il avait été modifié sur la proposition des Etats-Unis d'Amérique (voir plus loin par. 90).

B. Modification du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies

84. Dans une note présentée par le Secrétaire général (A/C.5/1439), il était proposé d'apporter une modification à l'article 1.10 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Cet article prévoit actuellement que, lors de leur entrée en fonctions, les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux prêtent serment oralement "en séance publique de l'Assemblée générale".

3/ Ibid., document A/8604/Add.1, par. 34 c).

85. Cette disposition tenait son origine de l'article 3 du Règlement provisoire du personnel, adopté par l'Assemblée générale en 1946 (résolution 13 (I), annexe II), et avait été conçue compte tenu du rôle que devaient jouer les quatre Secrétaires généraux adjoints prévus à l'origine. Lors de chaque réorganisation du Secrétariat et de son échelon le plus élevé, des modifications ont été apportées aux articles pertinents du Statut du personnel, notamment l'article 1.10, dont les dispositions concernant la prestation de serment par les fonctionnaires de rang élevé devant l'Assemblée générale ont conservé leur caractère obligatoire, bien que pareilles clauses ne semblent plus justifiées.

86. Le Secrétaire général estime qu'il serait plus approprié que les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux prêtent serment oralement devant lui plutôt que devant l'Assemblée générale, comme le font les directeurs et les administrateurs devant le Sous-Secrétaire général aux services du personnel. En conséquence, il proposait que l'article 1.10 soit remplacé par le texte suivant :

"Le Secrétaire général prête ce serment ou fait cette déclaration en séance publique de l'Assemblée générale. Tous les autres membres du Secrétariat prêtent ce serment ou font cette déclaration en présence du Secrétaire général ou de son représentant qualifié."

87. A sa 1549^{ème} séance, la Commission a décidé, par 65 voix contre zéro, avec 10 abstentions de recommander à l'Assemblée générale d'approuver la modification proposée (voir plus loin par. 91, projet de résolution II).

C. Modification du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies

88. Conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, qui prévoit que le Secrétaire général fait rapport chaque année à l'Assemblée générale sur toute disposition du Règlement du personnel ou toute modification à ce règlement qu'il a pu prescrire en application du Statut du personnel, le Secrétaire général présentait une note (A/C.5/1435) sur les modifications apportées au Règlement du personnel pendant l'année qui a pris fin le 31 août 1972.

89. A sa 1546^{ème} séance, la Commission a décidé, sans opposition, de recommander à l'Assemblée générale de prendre acte de ces modifications (voir plus loin par. 91, projet de résolution II).

D. Décisions de la Commission

90. La Cinquième Commission a décidé d'inclure dans son rapport le paragraphe suivant :

"Tout en rappelant que l'Assemblée générale, à sa vingt-sixième session, a approuvé en principe l'idée de la création d'une école des cadres des Nations Unies ^{4/}, la Cinquième Commission, tenant compte du rapport pertinent du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/8935), a décidé de renvoyer l'examen de la proposition révisée présentée par le Directeur général de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (A/8829 et Corr.1 et 2 et Add.1) et de passer en revue la question à la vingt-huitième session. A cette fin, la Cinquième Commission a prié le Secrétaire général, en tant que Président du Comité administratif de coordination et en collaboration avec le Directeur général de l'UNITAR, de présenter un nouveau rapport sur le projet d'école des cadres, y compris sur ses incidences financières, administratives et budgétaires, compte tenu des commentaires et des observations du Comité consultatif (A/8935), des vues exprimées à la Cinquième Commission lors de la vingt-septième session et des vues du Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement."

IV. RECOMMANDATIONS DE LA CINQUIEME COMMISSION

91. La Cinquième Commission recommande à l'Assemblée générale d'adopter les projets de résolution ci-après :

PROJET DE RESOLUTION I

Composition du Secrétariat

L'Assemblée générale,

Ayant examiné la composition du Secrétariat et le plan de recrutement à long terme^{5/},

Soucieuse, conformément à l'Article 8 de la Charte des Nations Unies, d'assurer qu'aucune restriction ne soit imposée à l'accès des hommes et des femmes, dans des conditions égales, à toutes les fonctions du Secrétariat,

Soucieuse également d'éviter toute discrimination entre les fonctionnaires basée sur le sexe,

Prie le Secrétaire général de lui soumettre à sa vingt-huitième session une étude sur les dispositions du Règlement et du Statut du personnel dont l'application est susceptible d'entraîner dans certains cas une discrimination entre les fonctionnaires basée sur le sexe.

4/ Ibid.

5/ A/8836.

PROJET DE RESOLUTION II

Amendements au Statut et au Règlement du personnel
de l'Organisation des Nations Unies

L'Assemblée générale,

Ayant examiné la note du Secrétaire général concernant une modification à apporter éventuellement au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies^{6/},

1. Décide, avec effet au 1er janvier 1973, de modifier comme suit l'article 1.10 du Statut du personnel :

Remplacer le texte actuel par le texte ci-après :

"Le Secrétaire général prête ce serment ou fait cette déclaration en séance publique de l'Assemblée générale. Tous les autres membres du Secrétariat prêtent ce serment ou font cette déclaration en présence du Secrétaire général ou de son représentant qualifié."

2. Prend acte des modifications apportées par le Secrétaire général au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies durant l'année qui a pris fin le 31 août 1972, et dont il a rendu compte dans son rapport^{7/}.

92. La Cinquième Commission recommande également à l'Assemblée générale :

a) D'apporter les amendements suivants au projet de résolution intitulé "Accès des femmes à des postes de rang élevé et à des postes d'administrateur dans les secrétariats des organismes des Nations Unies", recommandé par la Troisième Commission dans son rapport sur le point 12 de l'ordre du jour (A/8928, par. 29, projet de résolution I) :

i) Au cinquième alinéa du préambule, supprimer le mot "total" à la troisième ligne du texte anglais et ajouter dans les deux textes, à la fin de l'alinéa, les mots suivants : ", pour les postes soumis à la répartition géographique, et allant de 7,3 p. 100 des fonctionnaires ayant rang d'administrateur hors classe (P-5) à 39,8 p. 100 des fonctionnaires ayant rang d'administrateur adjoint de deuxième classe (P-1), pour l'ensemble du Secrétariat";

^{6/} A/C.5/1439.

^{7/} A/C.5/1435.

- ii) Au sixième alinéa du préambule, remplacer les mots "dans tous les autres organismes des Nations Unies" par les mots "toutes les autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies";
- b) De prendre note :
 - i) Des rapports du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/8831/Corr.1 et Add.1) et sur la planification à long terme du recrutement (A/8836);
 - ii) De la note du Secrétaire général concernant le rapport du Corps commun d'inspection sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies (A/8847), en attendant que le Secrétaire général présente un rapport complet sur le fond du rapport du Corps commun d'inspection à l'Assemblée générale à sa vingt-huitième session.
