



Cinquante-quatrième session

7 décembre 1999

Documents officiels

Original: Français

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 39^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 19 novembre 1999, à 10 heures

Président: Mme Wensley (Australie)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires :* M. Mselle

Sommaire

Point 164 de l'ordre du jour: Gestion des ressources humaines

Point 118 de l'ordre du jour: Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation (*suite*)

Personnel fourni à titre gracieux par les gouvernements

Point 121 de l'ordre du jour: Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001 (*suite*)

Incidences administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale

Prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 1999

Questions diverses

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-0750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 164 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (A/53/955, A/54/257, A/54/272, A/54/276, A/54/279 et Corr.1, A/C.5/54/2, A/C.5/54/L.3, A/54/164, A/54/165, A/C.5/54/4, A/C.5/54/21 et A/54/450)

1. **M. Mselle** [Président du Comité consultatif pour les questions administratives et financières (CCQAB)] présente le rapport du Comité sur la gestion des ressources humaines (A/54/450) dont la première partie traite de la question du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des membres du personnel appartenant à d'autres catégories. Après avoir examiné attentivement la Note du Secrétaire général présentée à ce sujet sous la cote A/C.5/54/2 et après un échange de vues avec des représentants du Secrétariat, le Comité a décidé de recommander à l'Assemblée générale de prendre une décision de principe sur la question de savoir si le concours constitue un moyen de recrutement ou de promotion, une décision qui, comme indiqué au paragraphe 13 du rapport du CCQAB, devrait conduire à faire un choix entre l'abolition du concours et son maintien. Dans la deuxième partie de son rapport, le Comité consultatif aborde la question des consultants et des vacataires et note avec satisfaction que le Secrétariat a amélioré la présentation de son rapport sur ce sujet. Le Comité estime toutefois que le processus de sélection et l'appréciation des prestations devront être affinés, de même que la présentation des dépenses et leur comptabilisation. L'installation du Système intégré de gestion dans tous les bureaux extérieurs sera d'une grande utilité à cet égard. Dans la suite de son rapport, le CCQAB fait de brèves observations sur la délégation de pouvoirs, les modifications à apporter au Statut du personnel et la structure des postes au Secrétariat. En ce qui concerne la délégation des pouvoirs, le Comité consultatif estime qu'il reste beaucoup à faire. Il a fait des observations à ce sujet dans son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1998-1999 (A/52/7/Rev.1, par. VIII.42), dans lequel il soulignait qu'il fallait indiquer clairement les pouvoirs qui sont délégués et ceux qui ne le sont pas, mettre en place des mécanismes transparents et efficaces de contrôle de l'exécution de la délégation de pouvoirs et simplifier et rationaliser les règles régissant la délégation de pouvoirs.

2. Passant à la question des politiques et pratiques en matière de personnel, M. Mselle dit que le paragraphe 9 de la Note du Secrétaire général présentée sous la cote A/C.5/54/21, indique qu'un rapport sur l'application de la résolution 53/221 sera soumis à l'Assemblée générale à sa

cinquante-cinquième session. Le Comité consultatif a donc décidé d'attendre ce rapport avant de faire de plus amples commentaires sur la question. À propos de la suggestion faite par le Secrétaire général, au paragraphe 10 de sa note, le Comité consultatif estime que l'on pourrait y voir une tentative d'officialiser une procédure d'examen préalable par le Secrétariat des textes des projets de résolution portant sur les questions relatives au personnel. Les représentants du Secrétariat lui ont donné l'assurance qu'il ne fallait pas voir là une tentative d'ingérence dans les décisions de l'Assemblée générale. Par ailleurs, le Comité a noté qu'un cours de ces dernières années, les fonctionnaires du Secrétariat avaient eu la possibilité de donner des renseignements détaillés sur les questions relatives au personnel débattues à la Cinquième Commission. M. Mselle estime néanmoins nécessaire d'étudier d'autres moyens d'améliorer la qualité des renseignements actuellement fournis à la Cinquième Commission sur ces questions et d'optimiser le moment auquel ils sont apportés.

3. Abordant ensuite la question du personnel fourni à titre gracieux, M. Mselle dit que les observations du CCQAB sur les rapports consacrés à ce sujet sont présentées sous la cote A/54/470 et n'appellent pas de commentaire supplémentaire. Toutefois, le Secrétariat a présenté depuis un nouveau rapport (A/54/533), que le Comité consultatif a examiné et dont il a conclu que des approches différentes ont été suivies pour inviter les États Membres à fournir du personnel à titre gracieux, en ce qui concerne les 17 experts fournis à titre gracieux pour la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK) d'une part, et les 300 personnes fournies à titre gracieux pour des activités d'exhumation au Kosovo d'autre part. Il serait souhaitable que le Secrétariat apporte des éclaircissements à ce sujet.

4. En ce qui concerne le rapport du Secrétaire général présenté sous la cote A/54/434 sur les incidences administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/54/30), le Comité consultatif n'a pas d'objection à l'encontre de la proposition formulée au paragraphe 15 tendant à ce que les besoins supplémentaires concernant le budget ordinaire pour l'exercice biennal 2000-2001 soient indiqués dans la réévaluation des coûts des projets.

5. Présentant les observations du Comité consultatif sur les prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fonds de 1999 (A/54/7/Add.2), M. Mselle dit qu'à ce stade, la Cinquième Commission devrait prendre note des précisions de dépenses d'un montant de 440 300

dollars, étant entendu que tout crédit qui devrait être ouvert sera demandé par le Secrétaire général dans le cadre de l'état récapitulatif des incidences sur le budget-programme et des prévisions révisées, qui sera présenté à l'Assemblée générale (par. 7).

6. **Mme Salim** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines), présentant successivement les différents rapports du Secrétariat sur la gestion des ressources humaines, rappelle, en ce qui concerne le rapport A/C.5/54/2, qui est consacré au concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des membres du personnel appartenant à d'autres catégories que lors du débat qui avait précédé l'adoption de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, elle avait fait part des réticences du Secrétariat concernant l'exigence de répartition géographique équitable (sect. V, par. 2 de la résolution), faisant valoir que ce concours, à la différence des concours nationaux n'était pas un concours de recrutement, mais un instrument de promotion des fonctionnaires se trouvant déjà au service de l'Organisation, le seul qui puisse permettre à un agent des services généraux d'accéder à la catégorie des administrateurs. Elle avait aussi évoqué à cette occasion l'investissement personnel, voire financier, que des centaines de fonctionnaires consentent pour se présenter au concours et souligné que l'introduction de critères géographiques porterait un rude coup au moral des fonctionnaires qui, indépendamment de leur nationalité, devaient tous avoir la possibilité de progresser sur le plan professionnel à l'intérieur de l'Organisation. Un millier de fonctionnaires ont d'ailleurs adressé une pétition au Secrétaire général et le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel s'est fait l'écho de leurs préoccupations.

7. La question est désormais urgente puisque les résultats du prochain concours, qui aura lieu en février 2000, seront assujettis aux conclusions de l'examen de la question par l'Assemblée générale. Le Secrétaire général souhaiterait en effet que l'Assemblée réexamine la question en vue de retirer la notion de répartition géographique équitable de la liste des facteurs à prendre en compte pour aligner le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs sur les concours nationaux.

8. En ce qui concerne les consultants, conformément à la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a établi un rapport sur l'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes relatives à l'engagement de consultants (document A/54/164). Dans les conclusions qu'il a présentées sur ce rapport sous la cote A/54/165, le Comité des commissaires aux comptes s'est félicité des mesures prises par le Secrétaire général

pour appliquer ses recommandations et a estimé que, grâce à ces mesures, le Secrétariat serait mieux à même de gérer le recrutement de consultants de la façon la plus économique. Le rapport sur les consultants et les vacataires (A/C.5/54/4), a été établi selon un modèle plus élaboré que les rapports des années précédentes, conformément à la demande de l'Assemblée générale et du CCQAB, et actualise les renseignements contenus dans le rapport du Secrétaire général présenté sous la cote A/53/548. On y indique que suite aux demandes de l'Assemblée générale et du Comité des commissaires aux comptes qui souhaitaient une centralisation des renseignements sur les consultants, le Bureau de la gestion des ressources humaines a renforcé sa base de données de façon à permettre des échanges d'information à l'échelle mondiale sur l'emploi de consultants, par type d'activités. La base de données sera encore enrichie lorsque le Système intégré de gestion aura été installé dans les bureaux hors Siège. Par ailleurs, les directives générales concernant l'emploi de consultants approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 53/221 ont été promulguées dans l'instruction administrative ST/AI/1999/7 et un formulaire détaillé d'évaluation de la qualité des prestations des consultants a été mis au point. Mme Salim ne doute pas que ces mesures donneront de bons résultats et qu'elles répondront aux vœux de l'Assemblée générale.

9. Mme Salim présente ensuite le rapport sur la composition du Secrétariat (A/54/279). Elle souligne que, conformément à la demande formulée au paragraphe 4 de la section IX de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, le rapport indique la répartition du personnel non plus par grand groupe géographique mais par pays, classés dans l'ordre alphabétique. Elle signale que le rapport contient une nouvelle partie consacrée à l'inventaire des compétences du Secrétariat. Au 30 juin 1999, 40 % environ du personnel du Secrétariat avait participé à l'inventaire, un outil de gestion que le Secrétariat continuera de perfectionner.

10. La Sous-Secrétaire générale présente ensuite brièvement la Note du Secrétaire général sur les textes administratifs relatifs à la délégation des pouvoirs (A/54/257) et les rapports du Secrétaire général sur les modifications du Règlement du personnel (A/54/272) et du Statut du personnel (A/54/276), introduites respectivement aux fins de simplification et de féminisation des textes.

11. Mme Salim souligne que dans sa note sur les politiques et pratiques en matière de personnel (A/C.5/54/21), établie à la demande du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/54/7, par. 104), le Secrétaire général énonce, au paragraphe 8, un certain

nombre de décisions de l'Assemblée générale relatives à la gestion des ressources humaines qui se révèlent d'application problématique pour le Secrétariat, et toujours à la demande du Comité consultatif, fait une proposition concrète visant à faciliter les travaux de l'Assemblée générale et du Secrétariat.

12. Le rapport sur la structure des postes au Secrétariat (A/54/955) fait suite à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 19 de la section I de sa résolution 52/220. Il fournit des informations sur le nombre de postes autorisés au cours des exercices biennaux successifs, depuis 1998-1999, par classe et par catégorie de fonctionnaires. En ce qui concerne la gestion prospective des ressources humaines de l'Organisation, la vision du Secrétaire général est exposée dans son rapport intitulé «Rénover l'Organisation des Nations Unies : un programme de réforme» (A/51/950) et dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/53/414), qui sont tous deux toujours valables. Mme Salim conclut sa déclaration en signalant que le document A/C.5/54/L.3 contient la liste du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

13. **M. Mabilangan** (Philippines), parlant au nom des États membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE), déclare que les pays de l'ANASE attachent une grande importance à la question de la gestion des ressources humaines et félicite le Secrétaire général et les fonctionnaires de l'Organisation pour leur dévouement. Il rend hommage à ceux qui ont fait don de leur vie au service des Nations Unies.

14. L'ANASE considère que les concours nationaux peuvent permettre de recruter des nationaux de pays sous-représentés et non représentés au Secrétariat et se réjouit à l'idée que des concours seront organisés dans trois de ses États membres en 2000. Toutefois elle est profondément préoccupée par le fait que l'exigence de répartition géographique équitable, introduite par l'Assemblée générale en vue d'aligner le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs sur les concours nationaux de recrutement (résolution 58/221, sect. V, par. 22), aura pour effet d'exclure de ce concours nombre d'agents des services généraux venant de pays en développement. L'ANASE tient à rappeler que ce concours est un moyen de promotion et non pas un moyen de recrutement comme les concours nationaux, que la nationalité ne doit en aucun cas être un critère de promotion des fonctionnaires, la considération dominante devant être la recherche des plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

15. Les pays de l'ANASE prennent note de la réserve formulée par le Comité consultatif au paragraphe 3 de son

rapport, mais conviennent comme lui qu'il incombait au Secrétaire général de poser le problème dans son rapport (A/C.5/54/2). En effet, l'Assemblée générale elle-même a décidé au paragraphe 1 g) de la section I de sa résolution 33/143, malgré la recommandation formulée par le Corps commun d'inspection dans son rapport A/32/327 du 7 novembre 1977 tendant à ce qu'on prenne en compte la répartition géographique, de fonder le passage à la catégorie des administrateurs sur l'expérience et les titres universitaires, respectant ainsi les idéaux de mérite et de compétence de l'Organisation des Nations Unies. En conséquence, les États membres de l'ANASE s'associent au Secrétaire général pour demander à l'Assemblée générale à sa cinquante-quatrième session de revoir la décision prise au paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221.

16. Par ailleurs, les pays de l'ANASE attachent un très grand intérêt à la question de la représentation et de la situation des femmes au Secrétariat. Ils notent avec préoccupation que, malgré une augmentation de 61,4 % de l'effectif féminin aux postes de la classe D-1 et aux rangs supérieurs entre le 1er juillet 1995 et le 30 juin 1999, et bien qu'à cette date 38,1 % des postes soumis à la répartition géographique étaient occupés par des femmes (A/54/279, par. 21), la parité des sexes ne sera pas atteinte avant 2012 dans la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur (par. 46). Ils demandent, d'une part, au Secrétaire général de redoubler d'efforts dans ce domaine, en particulier en ce qui concerne la représentation des femmes des pays en développement et, d'autre part, aux États Membres de présenter davantage de candidates aux postes des catégories concernées.

17. **Mme Durrant** (Jamaïque) rappelle, au nom des 14 États membres de la Communauté des Caraïbes (CARICOM), que la Cinquième Commission doit continuer de prendre ses décisions au mieux des intérêts de tout le personnel. S'agissant du recrutement de consultants, les pays de la CARICOM notent avec satisfaction qu'il a été tenu compte des recommandations du Comité des commissaires aux comptes. Ils notent qu'une nette séparation sera établie entre les responsabilités du bureau demandant les services d'un consultant et de celui qui se charge des procédures de recrutement (A/54/164, par. 8) et conviennent, avec le CCQAB, qu'un mécanisme de contrôle doit être mis en place pour assurer une évaluation impartiale du travail des consultants. En outre, la mise en service du module 5 du Système intégré de gestion (SIG) devrait permettre d'élargir le choix de candidats et d'améliorer la répartition géographique des consultants recrutés.

18. Les pays de la CARICOM constatent, d'après le document A/54/257, que l'on délègue des pouvoirs accrus aux directeurs de programme dans toute l'Organisation sans qu'un dispositif ait été mis en place pour contrôler la délégation de pouvoirs ni qu'un effort ait été fait pour rationaliser la réglementation y afférente.

19. Les pays de la CARICOM sont favorables à l'organisation de concours nationaux dans les États membres sous-représentés ou non représentés dans la catégorie des administrateurs. Soulignant que les concours nationaux et le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs remplissent deux fonctions fondamentalement différentes et que ce dernier constitue le seul moyen pour un fonctionnaire de la catégorie des services généraux d'accéder à celle des administrateurs, les pays de la CARICOM font valoir que toute mesure visant à restreindre l'accès des agents des services généraux à cet examen est contraire à l'engagement de transparence pris par l'Assemblée générale en matière de promotion, et contraire également aux objectifs en matière de compétence et de progression professionnelle énoncés au paragraphe 6 de la section VI de la résolution 53/221. En outre, toute mesure visant à limiter les perspectives de promotion des fonctionnaires sur la base de leur nationalité serait contraire non seulement aux principes d'une gestion moderne des ressources humaines, mais également aux dispositions de la Charte et autres textes fondamentaux de l'Organisation.

20. Les pays de la CARICOM estiment que le taux de 70 % de postes à pourvoir par les concours nationaux devrait permettre aux États sous ou non représentés d'accroître leur représentation et que les 30 % restants devraient être réservés à la promotion, un moyen propre à motiver le personnel. Ils demandent qu'un mécanisme soit mis en place pour répondre à la fois aux préoccupations des nationaux touchés par la résolution 53/221 et à celles des pays sous-représentés ou non représentés.

21. Au sujet de la représentation des femmes au Secrétariat, les pays de la Communauté des Caraïbes font observer que les femmes constituent les deux tiers des fonctionnaires qui réussissent au concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs et que les dispositions du paragraphe 22 vont donc aussi à l'encontre de l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat. Ils notent toutefois avec satisfaction que les effectifs féminins augmentent dans les différentes catégories et soulignent que le recrutement doit se faire avant tout sur la base de la compétence. Ils déplorent que le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/54/405) n'indique pas de façon précise les mesures prises pour

accroître la représentation des femmes de pays en développement dans la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur. Ils prennent acte avec satisfaction de la sensibilisation aux sexospécificités dans la formation et de l'introduction du congé pour motif familial, ainsi que de l'augmentation des effectifs féminins dans les missions de maintien de la paix.

22. **M. Tomás** (Mozambique), qui s'associe à la déclaration faite par le Guyana au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit à propos du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/54/279) que le Gouvernement mozambicain apporte son soutien aux efforts de réforme administrative du Secrétaire général, en particulier dans le domaine de la gestion des ressources humaines, l'une n'allant pas sans l'autre. Malgré quelques résultats encourageants et, en particulier, la stabilité de la représentation des États Membres au cours des 12 derniers mois, le Mozambique et plusieurs autres États Membres demeurent gravement sous-représentés. La délégation mozambicaine demande instamment que les nationaux de ces États Membres soient considérés en priorité dans les procédures de recrutement.

23. Par ailleurs, elle attache beaucoup d'importance à l'égalité de représentation des hommes et des femmes au Secrétariat et se félicite des progrès accomplis dans ce domaine. Elle est, en revanche, très préoccupée par la lenteur des procédures administratives de recrutement et signale, par exemple, que les résultats de l'examen qui a eu lieu au début de 1998 au Mozambique n'ont été donnés que bien plus d'un an plus tard. Elle demande au Secrétaire général de tout mettre en oeuvre pour accélérer les procédures de recrutement et les rendre plus transparentes.

24. Le Gouvernement mozambicain considère que la nécessité, dont il est bien conscient, de pourvoir le Secrétariat d'un personnel qualifié ne doit pas servir d'argument contre une représentation géographique équitable. Faute d'apporter à cette question l'attention qu'elle mérite, de nombreux pays en développement risquent de rester marginalisés au sein de l'Organisation des Nations Unies.

25. **M. Takasu** (Japon) dit que sa délégation se réjouit de ce que la réforme entreprise dans le domaine de la gestion des ressources humaines vise à mettre en valeur le caractère universel de l'Organisation, qui, pour pouvoir relever des défis mondiaux, doit plus que jamais être en accord avec les exigences formulées au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. L'une des conditions de la réalisation de cet objectif est d'assurer une représentation géographique plus équitable des États Membres parmi le personnel du Secrétariat. La délégation japonaise est sensible aux efforts qui ont été faits et souligne que le

rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat retient toujours l'attention des décideurs au Japon.

26. La délégation japonaise note avec préoccupation que la situation globale en ce qui concerne la composition du personnel du Secrétariat n'a guère évolué au cours des 12 derniers mois et qu'en particulier, le nombre de fonctionnaires japonais soumis à la répartition géographique n'atteint même pas la moitié de la limite inférieure de la fourchette souhaitable. Le Japon est le plus mal loti des 13 États Membres sous-représentés, aussi la délégation japonaise demande-t-elle instamment au Secrétaire général de prendre toutes les mesures qui s'imposent.

27. Plusieurs mesures pourraient être prises pour remédier au déséquilibre géographique. La délégation japonaise ne s'explique pas comment il est possible, par exemple, que sur 123 personnes recrutées à des postes soumis à la répartition géographique au cours des 12 derniers mois, 20 seulement venaient d'États Membres sous-représentés et qu'aucune parmi celles-ci n'ait été recrutée à l'un des 29 postes de la classe P-5 et des classes supérieures qui étaient à pourvoir. Les recrutements extérieurs constituant le seul outil d'amélioration de la répartition géographique, il faudrait demander sans tarder aux directeurs de programmes de recruter parmi les candidats de pays non représentés et sous-représentés. La délégation japonaise invite instamment le Secrétariat à profiter du départ à la retraite de 116 fonctionnaires de rang supérieur et de 342 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs au cours des cinq prochaines années pour essayer de redresser la barre dans cette catégorie, tant du point de vue de la répartition géographique que de la parité des sexes.

28. La délégation japonaise souligne qu'il est essentiel d'engager de nouvelles recrues, par le truchement des concours nationaux, un programme qui devrait être élargi car constituant le moyen le plus efficace d'améliorer la représentation géographique. Un effort a certes été fait pour nommer à des postes P-2 et P-3 des lauréats des concours nationaux, mais la procédure de recrutement doit être accélérée. La délégation souhaiterait à cet égard que le Secrétariat confirme qu'aucun poste P-2 n'a été pourvu autrement qu'au moyen des concours nationaux ou du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs. La délégation est par ailleurs très préoccupée par la compression des postes P-2, qui ont été réduits de 23 %, contre 5,6 % pour l'ensemble des postes de la catégorie des administrateurs. Considérant que l'Organisation se prive ainsi du dynamisme de jeunes recrues, elle demande instamment au Secrétaire général de proposer des mesures pour redresser la situation.

29. Pour conclure, la délégation japonaise tient à souligner que la question de la répartition géographique équitable, du fait qu'elle concerne l'Organisation dans son ensemble, relève en premier lieu du Bureau de la gestion des ressources humaines et ne peut être traitée de façon isolée par chaque département ou bureau. Le Secrétaire général a d'ailleurs confirmé, lorsqu'il s'était adressé à la Cinquième Commission sur ce point en 1998, que malgré la délégation de pouvoirs, cette question, comme d'autres questions essentielles de la gestion des ressources humaines, continuerait d'être du ressort du Bureau de la gestion des ressources humaines.

30. **M. Nakkari** (République arabe syrienne) se félicite de ce que, conformément au paragraphe 4 de la section IX de la résolution 53/221, la pratique consistant à indiquer la répartition du personnel entre les grands groupes géographiques ait été abandonnée dans la présentation de la composition du personnel du Secrétariat. Il demande à la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines dans quels autres rapports du Secrétaire général cette pratique a été utilisée. En outre, il aimerait savoir quelle est la politique générale adoptée par le Bureau de la gestion des ressources humaines pour combler les vides créés par les départs à la retraite.

31. **M. Jara** (Chili) déclare que son gouvernement partage la préoccupation de ceux des Philippines et de la Jamaïque concernant les incidences du paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221. Sa délégation souligne avec force que les seuls critères de promotion à considérer à l'Organisation des Nations Unies devraient être le mérite, les résultats professionnels et les résultats de concours ouverts et organisés en toute transparence.

32. **M. Fedorov** (Fédération de Russie), rappelant qu'une décision prise par l'Assemblée générale a force exécutoire, s'étonne que l'on organise des concours qui ne sont pas conformes aux règles qu'elle a établies.

33. **Mme Madarshahi** (Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies) rappelle que la question de la gestion des ressources humaines a fait l'objet de nombreuses résolutions et de nombreuses décisions de la part de la Cinquième Commission, mais que la réforme, pourtant indispensable face à l'évolution rapide des forces politiques et économiques dans le monde, n'a pas été ancrée dans une stratégie à long terme, de sorte qu'elle suscite bien des questions.

34. Indépendamment même de l'absence de perspective à long terme, la réforme envisagée par le Bureau de la gestion des ressources humaines laisse sans solution un

certain nombre de problèmes que connaît l'Organisation. Mme Madarshahi cite notamment le problème de la sécurité de l'emploi; la diversité excessive des types de contrats, attribués selon des critères qui restent opaques; le système de notation du personnel qui, tel qu'il est pratiqué, ne présente guère d'utilité dans la majorité des cas; la lourdeur, le coût et la lenteur des procédures de recrutement des administrateurs à la classe de début (P-2); la perversion du système de classement des emplois; le manque de transparence dans la distinction entre les vacances de poste réservées aux candidats internes et celles qui sont ouvertes aux candidats externes. Cette absence de solutions entame le moral du personnel, ce qui ne sert pas les buts de l'Organisation, comme le montre le fait que ces dernières années on compte plus de démissions que de départs à la retraite aux classes intermédiaires. Or, l'âge moyen des fonctionnaires étant d'environ 49 ans, l'Organisation devra se préoccuper de remplacer les partants, car on estime maintenant que dans nombre de départements le pourcentage de postes vacants atteindra 50 % en 2005. La notion de gestion des carrières, appelée à remplacer celle d'organisation des carrières à la suite de la réforme, prive en fait les fonctionnaires de tout soutien organisé, alors que la mobilité est déjà très faible à l'ONU, et que l'on ne consacre en particulier à la formation et au perfectionnement du personnel que 0,75 % des dépenses de personnel. En soumettant le concours de promotion de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs au principe de la répartition géographique équitable (résolution 53/221 de l'Assemblée générale, par. 22), on dresse un obstacle de plus à l'avancement du personnel déjà en poste.

35. Par la réforme envisagée, on n'apporte pas de réponse aux problèmes évoqués, se contentant de déléguer le pouvoir de gestion des postes et des fonctionnaires aux directeurs de programme, et de simplifier la réglementation de telle manière que tout un chacun puisse en user et en abuser. On risque ainsi d'aboutir à une gestion atomisée, sans perspective de synthèse, ni garanties protégeant les droits des fonctionnaires. C'est pourquoi les fonctionnaires réunis récemment en assemblée générale ont demandé notamment dans une résolution que le Bureau de la gestion des ressources humaines conserve le rôle central qui lui incombe pour toutes les questions de personnel, comme il était prévu dans la résolution 51/226 de l'Assemblée générale, et engagé l'Administration à présenter un ensemble de mesures concrètes visant à responsabiliser les directeurs et à mettre dûment en oeuvre les dispositions des résolutions 51/226 et 53/221 de l'Assemblée générale en matière de contrôle des obligations liées aux responsabilités, avant de déléguer des pouvoirs.

36. **M. Grandjean** (Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) rappelle que la concertation doit être le mot d'ordre général pour la réorganisation de la gestion des ressources humaines dans les organisations appliquant le régime commun, toutes les parties prenantes intervenant sur un pied d'égalité. Or, on voit des stratégies nouvelles s'édifier derrière des portes closes, sous la houlette de soi-disant spécialistes, ce qui contraint ensuite à de douloureuses restructurations.

37. Pour répondre aux attentes des États Membres, les organisations devront encourager la mobilité des fonctionnaires, alléger les procédures de recrutement, améliorer l'organisation des carrières et consacrer au moins 2 % de leurs dépenses de personnel à la formation. Il leur faudra aussi repenser des pratiques telles que l'externalisation et l'usage abusif des contrats à court terme, car on risquerait autrement de voir se perdre toute la mémoire institutionnelle des Nations Unies. La rémunération offerte aux fonctionnaires n'est plus compétitive, et la lente dégradation qui en résulte se constate non seulement au siège des organisations, mais aussi dans les bureaux extérieurs, qui sont le fer de lance du système. Il est indispensable, si l'on veut que les organisations gardent leur cohésion, de moderniser les mécanismes présidant au régime commun, y compris la Commission de la fonction publique internationale, de manière à doter le système d'un organe novateur capable de jouer le rôle de chef de file en matière de gestion des ressources humaines.

38. **Mme Salim** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines), répondant aux deux questions posées par le représentant de la République arabe syrienne, indique qu'elle répondra plus tard, après vérification, à la première, et que pour ce qui est de remplacer les fonctionnaires devant partir à la retraite, le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploie à planifier de manière prospective, avec les directeurs de programme, des moyens qui permettront de résoudre dans une très large mesure le problème et de reconstituer les ressources dont l'Organisation a besoin.

39. En réponse au représentant de la Fédération de Russie, la Sous-Secrétaire générale l'assure que tous les concours, et notamment les concours de promotion de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs, sont pleinement conformes à la réglementation en vigueur.

Point 118 de l'ordre du jour : examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (suite)

Point 164 de l'ordre du jour : gestion des ressources humaines

**Personnel fourni à titre gracieux
par les gouvernements** (A/53/1028, A/54/470
et A/54/533)

40. **Mme Salim** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) présente le rapport trimestriel (1er avril au 30 juin 1999) sur le personnel fourni à titre gracieux par les gouvernements (A/53/1028), ainsi que le rapport trimestriel (1er juillet au 30 septembre 1999) et le rapport annuel (1er octobre 1998 au 30 septembre 1999) sur le recours à du personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et d'autres entités (A/54/533).

41. **M. Albrecht** (Afrique du Sud) rappelle le principe affirmé par le Mouvement des pays non alignés, tant à sa réunion au sommet de Durban en 1998 qu'à celle de New York en 1999, selon lequel tous les programmes décidés par des organes délibérants de l'Organisation des Nations Unies doivent être exécutés par des membres de la fonction publique internationale, conformément aux résolutions 51/243 et 52/234 de l'Assemblée générale.

Point 121 de l'ordre du jour : projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001 (suite)

**Incidences administratives et financières
des décisions et recommandations
figurant dans le rapport de la Commission
de la fonction publique internationale** (A/54/30
et A/54/434)

42. **M. Repasch** (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation prend note de l'état des incidences administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/54/30), présenté par le Secrétaire général (A/54/434), et des observations de M. Mselle à ce sujet. La délégation des États-Unis estime que cette question devrait être examinée dans le cadre des négociations en cours sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001 compte tenu de ses incidences sur le projet de budget-programme.

43. La **Présidente** dit que s'il n'y a pas d'autres observations, elle considérera que la Commission souhaite examiner les incidences administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale en même temps que ledit rapport.

44. *Il en est ainsi décidé.*

**Prévisions révisées comme suite aux résolutions et
décisions adoptées par le Conseil économique et**

social à sa session de fond de 1999 (A/54/443,
A/54/7/Add.2) (suite)

45. **M. Sial** (Pakistan) souhaite des éclaircissements sur deux points. D'une part, à la fin du paragraphe 5 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/54/7/Add.2), le Comité consultatif rappelle qu'il incombe au Secrétariat de faire savoir précisément s'il dispose des ressources nécessaires pour exécuter une activité nouvelle. M. Sial souhaite savoir si dans ce cas précis le Secrétariat dispose de ressources excédentaires qui lui permettront d'exécuter les activités en cause, ou s'il compte avoir recours au fonds de réserve. D'autre part, le paragraphe 7 du même rapport appelle des éclaircissements. Il s'agit tout d'abord de l'expression «prendre note» (ou «prendre acte») : selon un avis juridique dont il a été donné lecture à la 67^e séance de la Cinquième Commission le 19 décembre 1988 (A/C.5/42/SR.67), ces mots, appliqués à l'Assemblée générale, signifient que l'Assemblée a pris connaissance du rapport du Secrétaire général sans exprimer ni approbation ni désapprobation, comme le prévoient les dispositions du paragraphe 28 de l'annexe VI au Règlement intérieur de l'Assemblée générale. Or, si la Cinquième Commission se contente de prendre note des prévisions de dépenses – sans exprimer ni approbation ni désapprobation – qu'advient-il de l'exécution des décisions du Conseil économique et social? Ensuite, il semble que les incidences sur le budget-programme sont normalement présentées point par point, et non pas globalement, après quoi la Commission se prononce dans le cadre de son examen du budget-programme. Enfin, les prévisions révisées sont habituellement présentées pour un budget-programme approuvé, alors qu'ici il semble qu'il s'agisse du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001. Il serait souhaitable que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires précise s'il s'agit du budget-programme de l'exercice biennal 1998-1999 ou du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001.

46. **Mme Buergo Rodríguez** (Cuba) dit qu'elle attendait pour intervenir sur la question que le document A/54/443 soit présenté par le Secrétariat. Elle insiste sur le fait qu'il ne suffit pas que le Président du Comité consultatif donne l'avis du Comité sur les rapports du Secrétaire général, comme l'a fait M. Mselle lorsqu'il a présenté le document A/54/7/Add.2. Chacun des rapports du Secrétaire général doit être présenté à la Commission par un représentant du Secrétariat.

47. La représentante de Cuba rappelle que les négociations qui avaient abouti aux résolutions 52/220 et 53/214

de l'Assemblée générale avaient permis d'obtenir un équilibre politique très délicat concernant le financement des activités des rapporteurs spéciaux et, d'une manière générale, les liens entre les décisions du Conseil économique et social et l'utilisation du fonds de réserve. Rappelant que ces deux résolutions contiennent des indications très précises à ce sujet, elle est surprise de l'interprétation qu'en donne le Secrétariat, comme indiqué à l'annexe du document A/54/7/Add.2. La délégation cubaine constate que, depuis l'exercice biennal 1988-1989, les activités inscrites au chapitre 22 du projet de budget-programme (Droits de l'homme) sont en partie financées au moyen d'un fonds de réserve dont on s'efforce de justifier l'existence au nom des activités à caractère durable. Or, le rapport tant attendu, demandé pour la première fois par l'Assemblée générale à la section XI de sa résolution 44/201, sur les liens entre les modalités de financement des activités durables prévues dans le budget-programme et l'utilisation du fonds de réserve (A/C.5/52/42) n'a toujours pas été examiné par l'Assemblée générale, comme il est rappelé à l'annexe du document A/54/7/Add.2. D'ailleurs, le rapport en question n'aborde pas la question quant au fond. La délégation cubaine rappelle donc, comme elle l'a déjà fait par le passé, que l'Assemblée générale doit prendre une décision concernant les activités durables et non durables et leurs liens avec l'utilisation du fonds de réserve.

48. Notant qu'il est précisé dans l'annexe au rapport du Comité consultatif (A/54/7/Add.2) que la procédure relative aux activités de caractère durable, et applicable au financement des rapporteurs spéciaux de pays, avait été arrêtée en consultation avec le Comité consultatif, au cours de l'exercice biennal 1986-1987, Mme Buergo Rodríguez dit que sa délégation souhaiterait que le Secrétariat donne des renseignements sur le rapport du Comité consultatif sur cette question et fasse la lumière sur la manière dont elle est interprétée. Elle demande aussi qu'on lui indique quelle décision la Cinquième Commission a prise concernant ledit rapport du Comité consultatif et dans quel document.

49. La délégation cubaine s'interroge aussi sur l'interprétation énoncée au dernier paragraphe de l'annexe du rapport du Comité consultatif. L'Assemblée générale approuve bel et bien les activités des rapporteurs spéciaux puisque les décisions prises par la Commission des droits de l'homme sont soumises au Conseil économique et social puis à la Troisième Commission en vue de leur approbation finale par l'Assemblée générale. De même, la délégation cubaine estime que, contrairement à ce qui est affirmé dans ce paragraphe, les activités en question sont bien régies par les dispositions des résolutions 52/220 et 53/214 de

l'Assemblée générale. Elle demande que la question des prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 1999 soit examinée en consultation officielle et qu'à cette occasion, des réponses soient apportées aux questions qu'elle a posées.

50. **M. Chandra** (Inde) note qu'un montant supplémentaire de 440 300 dollars est demandé comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 1999, dont 353 400 dollars au titre du chapitre 22 (Droits de l'homme). Sa délégation a déjà indiqué sa position concernant les ressources allouées à ce chapitre et se réserve le droit de revenir sur la question lors des consultations officielles. Elle partage par ailleurs les préoccupations de la délégation du Pakistan concernant le paragraphe 7 du rapport du Comité consultatif (A/54/7/Add.2).

51. **M. Sach** (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget), se référant au document A/54/443, et plus particulièrement au montant de 353 400 dollars demandé au titre du chapitre 22 (Droits de l'homme), dit qu'il n'est pas certain qu'il y ait un rapport direct entre la question des activités durables et celle du montant demandé comme suite à la décision 1999/287 du Conseil économique et social. La Cinquième Commission a examiné la question du financement des activités durables à la cinquante-troisième session de l'Assemblée générale. Elle était saisie à cette occasion du rapport du Secrétaire général sur les liens entre les modalités de financement des activités durables prévues dans le budget-programme et l'utilisation du fonds de réserve (A/C.5/52/42) et du rapport correspondant du Comité consultatif (A/53/7/Add.9).

52. M. Sach fait observer qu'au paragraphe 4 de son rapport (A/53/7/Add.9), le Comité consultatif avait estimé que les problèmes relatifs à l'interprétation de ce qu'est une activité durable devraient être réglés par l'Assemblée générale. Le Comité avait en outre recommandé que l'Assemblée prenne note du rapport du Secrétaire général publié sous la cote A/C.5/52/42. M. Sach en déduit que le Comité consultatif approuvait la teneur du rapport du Secrétaire général. Il ressortait, à son sens, dudit rapport que la procédure qui avait été suivie concernant les activités durables était entièrement conforme à la pratique, ainsi qu'à la résolution 41/213 de l'Assemblée générale et aux paragraphes 74 à 79 de la résolution 52/220 de l'Assemblée générale relatifs aux activités non prescrites et à leur financement. L'Assemblée générale s'est de nouveau prononcée sur la question dans sa résolution 53/214 (sect. IV, par. 15 à 17).

53. **M. Sach** explique que les activités dont il est question ont été exécutées en vertu d'un mandat. Le Conseil économique et social, en tant qu'organe créé par la Charte des Nations Unies, a pleine compétence pour prendre des décisions dans les domaines de son ressort, sans que l'Assemblée générale ait besoin de les approuver. En faisant sienne la recommandation de la Commission des droits de l'homme relative aux rapporteurs spéciaux de pays, le Conseil a pleinement mandaté les rapporteurs. Les activités des rapporteurs spéciaux financées au cours de l'exercice biennal 1998-1999 avaient bien toutes été prescrites et ce une fois, par le Conseil économique et social. Les dispositions de la résolution 52/220 relatives aux activités non prescrites (par. 74) ne s'appliquent donc pas aux ressources demandées au titre du chapitre 22.

54. **Mme Buergo Rodríguez** (Cuba) demande que l'on communique à la Commission la liste, mentionnée par le Comité consultatif au paragraphe 5 de son rapport A/54/7/Add.2, des résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social dans lesquelles figure l'expression «dans les limites des ressources disponibles».

Questions diverses

55. **Mme Incera** (Costa Rica) déplore que le Chef de la sécurité et de la sûreté n'ait toujours pas donné de réponse concernant des renseignements qu'elle a demandés à plusieurs reprises et se demande pour quelles raisons.

56. **M. Moktefi** (Algérie), rappelant un incident survenu le 13 octobre au 39^e étage du bâtiment du Secrétariat à proximité du Bureau du secrétariat du Groupe des 77 et de la Chine, insiste sur la gravité du problème de l'amiante et des risques qu'il fait courir au personnel du Secrétariat comme aux représentants des États Membres. Il revient, en les précisant, sur les questions qu'il a posées à ce sujet lors d'une séance précédente, afin que le Secrétariat puisse y apporter des réponses tout aussi précises.

La séance est levée à 13 h 10.