

NATIONS UNIES

**Assemblée générale**

CINQUANTE-QUATRIÈME SESSION

*Documents officiels*

CINQUIÈME COMMISSION  
40e séance  
tenue le  
mardi 30 novembre 1999  
à 10 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 40e SÉANCE

Présidente : 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 (Suite)  
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 (suite)

PERSONNEL FOURNI À TITRE GRACIEUX (Suite)

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE  
BIENNAL 2000-2001 (Suite)

PRÉVISIONS RÉVISÉES COMME SUITE AUX RÉOLUTIONS ET DÉCISIONS ADOPTÉES PAR  
LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL À SA SESSION DE FOND DE 1999  
SOMMAIRE (suite)

POINT 124 DE L'ORDRE DU JOUR : PLAN DES CONFÉRENCES (SUITE)

ORGANISATION DES TRAVAUX

---

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

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

Distr. GÉNÉRALE  
A/C.5/54/SR.40  
17 janvier 2000  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 10

POINT 164 DE L'ORDRE DU JOUR : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (suite)  
(A/53/955 ; A/54/164, A/54/165, A/54/257, A/54/272, A/54/276, A/54/279 et Corr.  
1 et A/54/450 ; A/C.5/54/2, A/C.5/54/4 et A/C.5/54/21 ; A/C.5/54/L.3)

1. M. BARNWELL (Guyana), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, estime que pour attirer et garder du personnel ayant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, l'Organisation doit assurer les meilleures conditions d'emploi possibles. Si l'on attend des fonctionnaires qu'ils fassent tout leur possible pour s'acquitter de leurs fonctions conformément aux attentes des États Membres, il est également nécessaire d'inclure dans les conditions d'emploi des incitations sous la forme d'un système bien défini de primes de rendement, de possibilités d'organisation des carrières et de gratifications. Il faut aussi prévoir des sanctions adéquates et des mesures efficaces en cas de comportement professionnel sous-optimal.

2. Le Groupe des 77 et la Chine estiment que les pouvoirs ne doivent être délégués que conformément à la section IV de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, qui rappelle aussi la nécessité de systèmes bien conçus de responsabilités et d'obligations. Il est très inquiétant de constater que des pouvoirs sont délégués à des directeurs de programme alors même que ces systèmes ne sont pas en place et sans l'approbation de l'Assemblée générale. Le Groupe des 77 et de la Chine demandent au Secrétaire général de ne plus déléguer de pouvoirs aux directeurs de programme avant que des mécanismes complets, transparents et vérifiables de responsabilités et d'obligations n'aient été établis. À cet égard, M. Barnwell rappelle le rôle central joué par le Bureau de la gestion des ressources humaines dans toutes les questions relatives au personnel.

3. Le processus délibératif intergouvernemental doit rester la prérogative des États Membres, comme cela est mentionné dans la Charte, et M. Barnwell s'inquiète, à cet égard, des références faites par le Secrétariat à des cas supposés de microgestion et de suradministration par des États Membres. En conséquence, le Groupe des 77 et la Chine ne peuvent appuyer la proposition du Secrétaire général concernant les méthodes de travail de la Commission qui figurent dans le paragraphe 10 du document A/C.5/54/21.

4. Contrairement à ce qui est déclaré dans le paragraphe 5 du document A/C.5/54/4, l'Assemblée générale n'a pas approuvé de directives concernant l'emploi de consultants et de vacataires (A/53/385, annexe) ; dans la section VIII de la résolution 53/221, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de distribuer les directives révisées le plus rapidement possible. L'instruction administrative concernant les consultants et les vacataires (ST/AI/1997/7) ne respecte pas totalement la demande de l'Assemblée générale, en particulier en ce qui concerne les frais de voyage et la nécessité de maintenir un équilibre géographique. Un déséquilibre géographique considérable persiste pour ce qui est du recrutement de consultants et d'experts, un tiers des consultants venant de seulement cinq pays et plus de 50 % des vacataires de seulement six pays. Le Groupe des 77 et la Chine demandent que soient fournies avant les consultations des informations sur les consultants engagés par

imputation sur les fonds extrabudgétaires, notamment des précisions sur les personnes engagées, les rémunérations, les pays d'origine et les lieux d'affectation.

5. M. Barnwell note avec inquiétude que, bien qu'un recueil complet de toutes les circulaires administratives sur la délégation de pouvoirs ait été demandé, le document A/54/257 ne couvre que les circulaires concernant la gestion des ressources humaines. Toutes les circulaires administratives sur la délégation de pouvoirs devraient être soumises avant que n'aient lieu les consultations sur ce point de l'ordre du jour.

6. Pour ce qui est des modifications du Règlement du personnel (A/54/272), il demande que des informations soient présentées sous forme de tableaux indiquant, d'une part, les dispositions existantes et, de l'autre, les modifications proposées, afin de faciliter l'examen. Il faudrait éviter des modifications fréquentes du Règlement du personnel et, le cas échéant, examiner ces modifications dans leur ensemble et non ponctuellement.

7. M. BLU (Togo) félicite le Secrétaire général de son programme de réforme, en particulier dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Rappelant l'importance de l'Article 101 de la Charte, M. Blu associe totalement sa délégation à la déclaration prononcée par le représentant du Guyana. La délégation togolaise souhaite que les mesures déjà prises soient poursuivies et élargies afin qu'aucun poste, y compris au plus haut niveau, ne soit considéré comme l'apanage d'un État Membre ou d'un groupe d'États. Elle encourage, par conséquent, l'application du système des fourchettes souhaitables afin d'assurer l'équilibre géographique dans la composition du Secrétariat. À cet égard, M. Blu note avec préoccupation que 24 États Membres sont non représentés, treize sont sous-représentés et treize sont surreprésentés. Les mesures prévues pour assurer l'équilibre géographique ne paraissent pas avoir été appliquées totalement, à moins que le mécanisme lui-même ne soit plus adapté. La délégation togolaise demande donc à la Commission de soutenir pleinement le Secrétaire général dans les efforts qu'il déploie pour assurer la représentation équitable des États Membres dans la composition du Secrétariat.

8. La délégation togolaise est favorable à la transparence et à l'objectivité dans le processus de sélection et de recrutement et attend avec intérêt la mise en service du module III du Système intégré de gestion, qui devrait permettre au Secrétariat de disposer d'un plus grand choix de candidats et assurer une plus large distribution géographique.

9. La délégation togolaise se réjouit de noter que les recommandations de la Charte quant à la parité entre hommes et femmes au sein du Secrétariat ont été prises en compte et que le pourcentage des femmes titulaires de postes soumis à la répartition géographique ou de postes exigeant des connaissances linguistiques spéciales a progressé. Il est donc clair que le plan d'action stratégique pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat a fonctionné de façon efficace. Il importe dans le même temps de garder à l'esprit la nécessité de donner effet au principe de la délégation de pouvoirs et de responsabilités aux directeurs de programme conformément à la résolution 53/221. Seul un système de recrutement, d'affectation et de promotion, qui offre des perspectives de carrière aux agents à tous les niveaux, est à même d'attirer du personnel ayant les plus hautes qualités de travail, de

compétence et d'intégrité. Associé à des mesures visant à éviter la perte de jeunes administrateurs, un tel système permettrait à l'Organisation d'être à la hauteur des enjeux du prochain millénaire.

10. M. HAMIDULLAH (Bangladesh) considère que la Commission devrait réfléchir à la question du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des agents des services généraux, eu égard en particulier aux commentaires faits par le Comité consultatif à cet égard. La Commission devrait aussi examiner attentivement les questions soulevées par le Syndicat du personnel concernant le système de notation des fonctionnaires, le classement des emplois et la cohérence de l'approche en matière de recrutement sur les postes vacants.

11. Le rapport du Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines (A/54/450) a mis nettement en évidence la répartition géographique inégale des consultants et le fait que peu de consultants des pays en développement sont engagés. Cela est regrettable compte tenu de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, qui a demandé que le choix des consultants et des vacataires se fasse sur une plus large base géographique. À cet égard, M. Hamidullah demande au Secrétariat de préciser comment il se propose de mettre en œuvre la résolution, eu égard en particulier au fait que les frais de voyage ne doivent pas nuire à l'application du critère de répartition géographique équitable.

12. La délégation du Bangladesh s'associe à la déclaration prononcée par le représentant du Guyana au nom du Groupe des 77 et de la Chine, qui a demandé des informations détaillées sur l'engagement de consultants par imputation sur les fonds extrabudgétaires. Elle note aussi l'observation du CCQAB sur la définition des consultants et des vacataires et appuie sa recommandation tendant à ce que les rapports comprennent à l'avenir un tableau réservé aux services contractuels et que les définitions utilisées soient plus précises.

13. Tout en notant l'affirmation du Secrétariat selon laquelle un certain nombre de départements et de bureaux se sont vu accorder une délégation de pouvoirs plus précise et plus ciblée sous le contrôle du Bureau de la gestion des ressources humaines, la délégation du Bangladesh souscrit à l'opinion du CCQAB qui juge nécessaire un suivi de la délégation de pouvoirs au niveau de l'ensemble du système et demande des précisions sur les difficultés rencontrées par le Secrétariat et mentionnées dans le paragraphe 22 du document A/54/450. Elle attend avec intérêt le recueil consolidé de l'ensemble des circulaires administratives sur la délégation de pouvoirs visé dans la résolution 53/221.

14. M. FEDEROV (Fédération de Russie) fait savoir que sa délégation s'étonne de la procédure en vertu de laquelle le Secrétaire général a soumis son rapport sur le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs des fonctionnaires appartenant à d'autres catégories (A/C.5/54/2) et partage l'opinion du Comité consultatif, exprimée au paragraphe 3 de son rapport (A/54/450), selon laquelle la présentation d'un document à la demande de plusieurs délégations n'est pas conforme à la procédure utilisée par le passé, en vertu de laquelle les informations soumises officiellement par le Secrétaire général font suite à des décisions des organes délibérants et non à des demandes particulières émanant des États Membres. Or, la circulaire d'information ST/IC/1999/55 sur le concours en question ne tient pas compte des dispositions

de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale et est fondée sur l'hypothèse que l'Assemblée générale reverra sa propre décision à sa session en cours.

15. La délégation de la Fédération de Russie souligne l'importance d'une mise en œuvre stricte et non conditionnelle par le Secrétariat des décisions et résolutions de l'Assemblée générale. Le document A/C.5/54/2, en appelant l'attention sur les graves conséquences que peut avoir, de l'avis du Secrétariat, l'application du principe consacré par la Charte de traitement géographique équitable sur les perspectives de carrière des fonctionnaires en activité, semble remettre en cause ce principe. Le Secrétariat paraît suggérer qu'il y a eu une forme de discrimination en raison de la nationalité. Dans ces conditions, le fait de mentionner l'équilibre entre les sexes dans les résolutions de l'Assemblée générale peut aussi être considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.

16. La position de la délégation de la Fédération de Russie est que les principes consacrés dans la Charte concernant le recrutement de fonctionnaires ayant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité doivent être strictement observés à toutes les phases de l'emploi, en accordant toute l'attention voulue à la nécessité de la plus large représentativité géographique possible. En outre, comme le recrutement par le biais du concours national, le transfert à la catégorie des administrateurs d'agents des autres catégories constitue un recrutement et non une promotion. La délégation de la Fédération de Russie s'oppose en principe à toute reconsidération des résolutions adoptées par l'Assemblée générale.

17. M. Federov demande au Secrétariat de fournir à sa délégation des données statistiques sur le recrutement de fonctionnaires des grades P-1 et P-2 et d'agents des services généraux depuis le 7 avril 1999. Si le recrutement a eu lieu contrairement aux dispositions de la résolution 53/221, la délégation de la Fédération de Russie exige une explication officielle et l'annulation de la nomination.

18. La question de la représentation géographique se pose aussi pour ce qui est du choix des consultants et vacataires. Il faudrait sérieusement envisager d'examiner la question de savoir pourquoi le nombre de consultants et de vacataires est plus élevé que le nombre de postes soumis à la répartition géographique. La délégation de la Fédération de Russie est très préoccupée par le niveau croissant des consultants dans des domaines qui relèvent de la compétence de fonctionnaires. La délégation de la Fédération de Russie considère aussi que le système de contrats permanents est un obstacle majeur au développement du potentiel du Secrétariat et à l'amélioration de son efficacité et de sa performance.

19. La délégation de la Fédération de Russie souscrit pleinement aux observations formulées au nom du Groupe des 77 et de la Chine à propos du paragraphe 10 du document A/C.5/54/21.

20. M. NEE (États-Unis d'Amérique) considère que des politiques et des pratiques saines en matière de gestion de ressources humaines sont indispensables à la bonne marche de l'Organisation. La délégation des États-Unis estime que les recrutements, affectations et promotions du personnel doivent être fonction essentiellement du mérite. Cela est compatible avec la

Charte des Nations Unies et également avec de bonnes pratiques en matière de gestion. Le même principe vaut pour le concours pour la promotion de la catégorie G à la catégorie P. La délégation des États-Unis ne peut accepter que le critère de la répartition géographique soit appliqué à ce concours et est donc en faveur du réexamen du paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale.

21. Un système de notation efficace et équitable est un élément essentiel d'un dispositif de gestion du personnel fondé sur le mérite; M. Nee se félicite des mesures prises par le Bureau de la gestion des ressources humaines pour redéfinir et simplifier le système de notation et demande comment le Bureau a prévu d'évaluer ce système en vue de son éventuelle amélioration. La délégation des États-Unis se félicite aussi du Système intégré de gestion de l'information, qui joue un rôle important dans la gestion des ressources humaines, non seulement pour l'administration des états de paie mais aussi pour la mise à jour des inventaires de compétences, la prévision des besoins en personnel et la vérification périodique des comptes, indispensables à une gestion moderne.

22. La délégation des États-Unis constate avec satisfaction que l'on a désormais incorporé dans le Règlement du personnel un code de conduite qui énonce les valeurs fondamentales, les droits et les obligations des fonctionnaires des Nations Unies et précise les comportements interdits, les domaines de conflits d'intérêt et d'autres questions.

23. M. Nee note que, par souci de simplification, plusieurs dispositions du Règlement du personnel ont été modifiées en supprimant les aspects de procédure qui font désormais l'objet d'instructions administratives. Si la délégation des États-Unis est favorable à l'efficacité, elle ne voit pas ce qu'il y a à gagner en déplaçant les dispositions de procédure d'un document administratif à un autre.

24. En conclusion, la délégation des États-Unis rend hommage aux hommes et aux femmes servant l'Organisation partout dans le monde, souvent dans des situations d'extrême difficulté et de danger et a appris avec tristesse le récent accident d'avion au Kosovo qui a fait de nombreuses victimes, notamment parmi les membres du personnel du Programme alimentaire mondial. Il importe que les États Membres respectent l'obligation qu'ils ont prise de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour assurer que les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et leurs familles bénéficient de la protection à laquelle ils ont droit.

25. M. TESFAYE (Éthiopie) estime que l'Organisation des Nations Unies doit renforcer son système d'organisation des carrières afin de reconnaître les compétences et les performances hors du commun et de faciliter l'avancement professionnel continu des agents à tous les niveaux. Un système de notation simplifié et plus adapté ainsi qu'une politique de promotion transparente sont aussi nécessaires. Le concours pour la promotion de la catégorie G à la catégorie P ayant permis de motiver les agents des services généraux et d'améliorer l'équilibre entre les sexes à l'Organisation des Nations Unies, M. Tesfaye est préoccupé par les conséquences du paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, qui rendrait impossible pour les agents des services généraux de certaines nationalités d'être promus à la catégorie des administrateurs. Ce paragraphe est incompatible avec les dispositions sur l'organisation des carrières contenues dans la même résolution,

notamment au paragraphe 6 de la section VI. M. Tesfaye souscrit donc à la conclusion du Secrétaire général, figurant dans le document A/C.5/54/2, selon laquelle l'Assemblée générale doit réexaminer 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 en question sur les concours nationaux.

26. M. DEMIR (Turquie) considère que le personnel de l'Organisation est son bien le plus précieux et souhaite rendre hommage à la mémoire de ceux qui ont perdu leur vie au service des Nations Unies. La délégation turque est prête à réexaminer les conséquences du paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale comme l'a demandé le Secrétaire général. M. Demir souligne, cependant, qu'il est nécessaire d'améliorer la représentation géographique au Secrétariat, en particulier aux échelons supérieur et intermédiaire de la catégorie des administrateurs. Les concours nationaux, qui ont été conçus pour accélérer le recrutement des ressortissants de pays non représentés et sous-représentés, n'ont pas permis d'atteindre cet objectif. Le recrutement d'agents dans la catégorie des administrateurs en vue d'arriver à une répartition géographique équitable au Secrétariat n'est pas nécessairement incompatible avec la nécessité d'assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Il y a dans les pays non représentés et sous-représentés des milliers de personnes ayant un bon niveau d'instruction et un haut niveau de qualifications, qui sont prêtes à servir l'Organisation des Nations Unies.

27. M. Demir note avec satisfaction, dans le rapport du Secrétaire général sur les consultants et les vacataires (A/C.5/54/4), que des directives générales concernant l'emploi de consultants et de vacataires ont été promulguées aux termes desquelles les objectifs à atteindre, les tâches à accomplir et les échéances à respecter doivent être précisés dans le contrat. Il se félicite en particulier de l'inclusion du principe selon lequel les candidats qualifiés doivent être sélectionnés sur une base géographique aussi large que possible. Bien que l'approche du système de fourchettes souhaitables appliquée pour la répartition géographique du personnel du Secrétariat ne puisse pas être utilisée dans tous les cas pour ce qui est des consultants, ce principe devrait recevoir toute l'attention voulue. Comme on peut le voir au paragraphe 10 du rapport du Secrétaire général, le recrutement de consultants et de vacataires en 1998 a été caractérisé par une répartition géographique très déséquilibrée. Sur les 3 624 consultants et vacataires engagés, seuls neuf consultants et deux vacataires étaient de nationalité turque. La Turquie est prête à fournir davantage d'experts à l'Organisation des Nations Unies. Il semble, d'après les données figurant au paragraphe 7 du rapport du Secrétaire général, que le coût mensuel moyen des services de consultants et de vacataires a été inférieur à 4 000 dollars et à 2 500 dollars, respectivement. M. Demir se demande si dans ces chiffres très raisonnables sont compris toutes les dépenses connexes, comme les frais de voyage. Si les frais de voyage ne doivent pas nuire à la répartition géographique des contrats, leur montant doit être en rapport avec le coût global des consultants. M. Demir constate avec satisfaction que la durée des contrats a diminué sensiblement.

28. Pour ce qui est du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/54/279), la diminution des effectifs entre 1996 et 1998 va dans le sens du programme de réforme du Secrétaire général. M. Demir est préoccupé par la contraction du nombre total d'agents originaires des pays en

développement dans des postes soumis à la répartition géographique. Le nombre d'agents de nationalité turque occupant ces postes n'était que de 11 au 30 juin 1999, soit un chiffre proche de la limite inférieure de la fourchette souhaitable de la Turquie. Il faudrait faire davantage pour améliorer la répartition géographique. Bien que le nombre de fonctionnaires de sexe féminin dans les échelons élevés et dans les postes d'administrateurs se soit accru, le nombre de femmes au niveau de Sous-Secrétaire général, Secrétaire général adjoint et directeur est encore insuffisant, et seulement 37,1 % de l'ensemble des postes d'administrateurs sont occupés par des femmes. Le nombre de départs à la retraite prévu pour les cinq prochaines années ainsi que la rotation escomptée du personnel, peuvent paraître un peu alarmants; toutefois, les données rassemblées dans l'inventaire des compétences montrent que les jeunes administrateurs sont prêts à assumer davantage de responsabilités. En outre, les États Membres, y compris la Turquie, sont prêts à fournir du personnel expérimenté et qualifié. Ces renouvellements de personnel seront aussi l'occasion d'améliorer la répartition géographique et l'équilibre entre les sexes au Secrétariat.

29. M. SHIKHALIYEV (Azerbaïdjan) estime que, compte tenu des tâches importantes qu'elle doit réaliser, l'Organisation a besoin d'un personnel très qualifié, en provenance de préférence de l'ensemble des États Membres, ainsi que de systèmes efficaces de gestion des ressources humaines. La nécessité d'assurer une répartition géographique équitable dans le recrutement et l'affectation du personnel est consacrée par l'Article 101 de la Charte et soulignée dans la résolution 51/226 de l'Assemblée générale. L'Organisation des Nations Unies doit respecter ce principe lors du recrutement de consultants extérieurs, afin d'engager davantage de consultants originaires des économies en transition et des pays en développement. Si M. Shikhaliyev apprécie les progrès réalisés pour assurer une représentation équitable des hommes comme des femmes au Secrétariat, il importe d'éviter des approches arithmétiques; la priorité doit être donnée aux candidates du sexe féminin dont les compétences, l'expérience et l'intégrité sont supérieures à celles de leurs concurrents du sexe masculin.

30. Lorsque des postes sont à pourvoir au Secrétariat, une attention prioritaire doit être donnée aux candidats des pays qui ne sont encore pas représentés. La République de l'Azerbaïdjan est membre de l'Organisation depuis 1992, année où elle a retrouvé son indépendance, mais pas un seul de ses ressortissants n'est encore nommé au Secrétariat. Malgré les graves difficultés financières auxquelles il est confronté en raison des déplacements de populations, de l'accueil de réfugiés et de la perte de 20 % de son territoire dans le conflit avec l'Arménie, l'Azerbaïdjan a toujours payé à temps sa contribution due et est sur le point de réaliser un paiement pour combler ses arriérés au titre du budget des opérations de maintien de la paix. Le fait que le pays ne soit pas représenté au Secrétariat est donc un sujet de profonde préoccupation. Le Président et le Ministre des affaires étrangères de l'Azerbaïdjan ont appelé à plusieurs reprises l'attention du Secrétaire général sur cette question, celui-ci les ayant assuré que l'Azerbaïdjan serait représenté d'ici à 2000. Malheureusement, il semble que cette promesse n'ait pas été tenue.

31. M. YAMAGIWA (Japon) souhaite également rendre hommage aux fonctionnaires des Nations Unies qui ont perdu leur vie en accomplissant leur devoir. Il se félicite du format convivial du rapport sur la composition du Secrétariat

/...

(A/54/279), mais regrette que ne figurent plus dans les graphiques 4 et 5 les chiffres qui y figuraient dans le rapport précédent (A/53/375) et que le graphique 12 du rapport précédent ait été omis entièrement. Les chiffres des graphiques 6 et 13 sont à peine lisibles. Il faudrait que figurent à l'avenir dans les rapports sur la composition du Secrétariat des données désagrégées sur les postes vacants. Une analyse plus approfondie du système de fourchettes souhaitables, ainsi que les vues du Secrétariat sur la fourchette pondérée et comment elle peut être utilisée de façon intéressante, auraient été utiles.

32. M. Yamagiwa note que la part des recrutements permanents dans les postes soumis à la répartition géographique a diminué de 68,2 %, ce qui signifie que l'objectif établi dans le paragraphe 2 de la section V de la résolution 51/226 de l'Assemblée générale a été atteint. Les informations sur les cessations de service figurant dans les paragraphes 54 et 55 du rapport sont un peu confuses. Par exemple, le nombre de cessations de service est évalué à 2 159 au paragraphe 54 et à 2 191 dans le graphique 12. Les informations données au paragraphe 54 sur les cessations de service pour les directeurs, les administrateurs et les agents des services généraux ne représentent que 98 % du total. M. Yamagiwa a du mal à croire que pas moins de 2 % des fonctionnaires partis de l'Organisation, soit plus de 40 personnes avaient rang de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général. Davantage d'informations sont nécessaires sur le grand nombre de démissions parmi les jeunes administrateurs. M. Yamagiwa demande si dans les démissions d'administrateurs visées au paragraphe 55 sont incluses les cessations de service correspondant à des contrats de durée déterminée ou de durée limitée. Une ventilation des cessations de service dans les classes P-2 et P-3 aiderait les délégations à évaluer la gravité de cette tendance. M. Yamagiwa se félicite qu'ait été rendu obligatoire le questionnaire de départ pour les fonctionnaires quittant l'Organisation et attend avec intérêt l'analyse du Secrétariat sur les réponses reçues.

33. M. Yamagiwa note avec satisfaction l'établissement de l'inventaire des compétences et demande qu'une copie du questionnaire plus complet posté sur le Web soit utilisée pour mettre à jour les informations rassemblées. Il aimerait connaître les vues et les idées du Secrétariat sur la façon d'utiliser ces informations dans l'optique de l'organisation des carrières. Si le personnel comme l'encadrement en tirent pleinement parti, l'inventaire des compétences contribuera beaucoup à la promotion du système d'affectation et de réaffectation envisagé par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Étant donné que le nombre de promotions signalé au paragraphe 56 représente plus du double du chiffre notifié pour la période précédente, M. Yamagiwa demande une ventilation par grade et une analyse par le Secrétariat. Il se demande en particulier si cette brusque augmentation signifie qu'un grand nombre de cas en attente ont été résolus ou que la durée de traitement des dossiers a été réduite de façon spectaculaire.

34. M. Yamagiwa voudrait connaître les vues de la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines sur les activités de recrutement prévues pour le prochain exercice biennal. S'il apprécie les progrès réalisés ces dernières années dans le recrutement de candidats par le biais de concours nationaux, M. Yamagiwa estime que la prévision, indiquée au paragraphe 27C.23 c) i) du projet de budget-programme (A/54/6/Rev.1), selon laquelle il serait possible d'intégrer environ 200 candidats par an ayant passé les concours nationaux était

extrêmement ambitieuse et demande quelles mesures seront prises pour atteindre cet objectif.

35. M. JAYANAMA (Thaïlande) fait savoir que sa délégation s'associe à la déclaration prononcée précédemment par le représentant des Philippines au nom de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). Le recrutement, à tous les niveaux, de personnel qualifié, bien formé et honnête et la gestion efficace des effectifs sont indispensables pour assurer l'efficacité, le professionnalisme et une bonne gouvernance de l'ensemble de l'Organisation des Nations Unies. M. Jayanama est donc fortement préoccupé par le fait qu'au paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale la répartition géographique équitable soit considérée comme un critère pour la promotion du personnel d'autres catégories à la catégorie des administrateurs. Cette disposition empêcherait certains agents des services généraux ayant l'expérience et les compétences requises d'être promus à la catégorie des administrateurs, simplement en raison de leur nationalité.

36. La Thaïlande reconnaît qu'il importe de recruter des ressortissants de pays non représentés et sous-représentés au moyen de concours nationaux. Cependant, le concours pour la promotion de la catégorie G à la catégorie P concerne la promotion, et non le recrutement. La nationalité ne doit jamais être un critère pour la promotion des fonctionnaires, en particulier lorsque ce critère va à l'encontre du principe du mérite mis en lumière à l'Article 101 de la Charte ainsi que de la nécessité pour l'Organisation de disposer du personnel le plus qualifié. La Thaïlande souscrit donc à l'opinion du Secrétaire général, qui estime que l'inclusion du critère de "répartition géographique équitable" parmi les critères du concours pour la promotion de la catégorie G à la catégorie P va à l'encontre du principe maintes fois réaffirmé par l'Assemblée générale selon lequel il faut faciliter l'organisation des carrières à tous les niveaux (A/C.5/54/2, par. 13) et est incompatible avec l'Article 101 de la Charte et la disposition 4.2 du Règlement du personnel. En outre, limiter les perspectives de promotion nuirait au moral du personnel et aux efforts de réforme dans le domaine de la gestion des ressources humaines. En conséquence, l'Assemblée générale devrait réexaminer la question en vue de supprimer le concept de répartition géographique équitable de la liste des critères applicables pour le concours en question.

37. Mme DINIC (Croatie) fait savoir que le Gouvernement de la Croatie soutient pleinement les efforts faits par le Secrétaire général pour mener à bien un programme global de réforme de la gestion des ressources humaines. Il est indispensable de disposer d'un personnel très qualifié, mais la répartition géographique équitable ne doit pas être perdue de vue lors des recrutements. La Croatie considère que les concours nationaux sont la meilleure méthode de recrutement et note avec satisfaction que l'un des candidats à l'examen national de la Croatie en 1993 a été recruté en 1999. Cependant, la période qui s'écoule entre la réussite au concours et l'offre d'un poste est très décourageante pour les candidats. Avec un total de six ressortissants au Secrétariat, la Croatie se situe dans la fourchette souhaitable mais encore au-dessous du niveau intermédiaire, en particulier en ce qui concerne la situation effective pondérée. Cette situation illustre un autre problème affectant les nouveaux États Membres - l'absence de représentation à des échelons plus élevés. Il est aussi regrettable que davantage de pays soient sous-représentés en 1999 qu'en 1998 et que le nombre de pays non représentés et sur-représentés soit resté

inchangé. L'amélioration de la répartition entre les sexes et l'augmentation de 61,4 % des fonctionnaires du sexe féminin dans la catégorie D-1 et aux échelons supérieurs sont des évolutions bienvenues, mais il faut encore faire beaucoup plus.

38. Mme SILOT BRAVO (Cuba) signale que sa délégation soutient pleinement la déclaration prononcée au nom du Groupe des 77 et de la Chine.

39. Il est très important pour l'Assemblée générale de suivre la mise en œuvre des résolutions sur la gestion des ressources humaines, en particulier en ce qui concerne la délégation de pouvoirs. Le Secrétaire général a publié des instructions administratives qui vont beaucoup plus loin que les décisions de l'Assemblée générale et le Syndicat du personnel a opté pour une position ferme concernant les conséquences de ces instructions administratives pour les politiques du personnel, déplorant en particulier le manque de consultations. Les procédures pour le suivi de la mise en œuvre de la délégation de pouvoirs demandée dans la résolution 53/221 de l'Assemblée générale ne sont pas encore en place. Eu égard aux commentaires faits par le Comité consultatif au paragraphe 22 du document A/54/450, la délégation cubaine attend avec intérêt un rapport du Secrétariat sur la situation. Aucune mesure de réforme ne doit être mise en œuvre avant d'avoir été approuvée par l'Assemblée générale et le Secrétariat doit prendre les mesures nécessaires pour corriger les situations où il est allé plus loin que ne le justifiaient les décisions de l'Assemblée. La délégation cubaine se félicite en particulier des commentaires du Secrétariat sur les mesures prises concernant les groupes sur les nominations et les promotions et appelle l'attention à cet égard sur la section II de la résolution 53/221, qui réaffirme le rôle du Bureau de la gestion des ressources humaines.

40. Si le Secrétariat est tout à fait habilité à étudier la possibilité d'aider l'Assemblée générale à améliorer les dispositions qu'elle a adoptées en matière de personnel, cette action ne doit pas empiéter sur les prérogatives de l'Assemblée en matière d'adoption de décisions. La délégation cubaine partage les préoccupations du Groupe des 77 face aux propositions contenues au paragraphe 10 de la note du Secrétaire général sur les pratiques et politiques en matière de personnel (A/C.5/54/21).

41. La délégation cubaine juge très intéressante la déclaration faite par la Fédération de Russie en ce qui concerne le concours pour la promotion de la catégorie G à la catégorie P et souhaiterait également disposer des informations demandées. Entretemps, l'Assemblée générale doit décider si ces mouvements entre catégories constituent une promotion ou un recrutement. S'il s'agit d'une promotion, les compétences des fonctionnaires en question et les résultats des concours doivent être pris en compte en plus des considérations de répartition géographique équitable. S'il s'agit d'un recrutement, davantage de poids doit être accordé à la répartition géographique, conformément aux nombreuses résolutions de l'Assemblée générale sur la question et à l'Article 101 de la Charte en particulier.

42. Mme SALIM (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) répond d'abord à deux questions posées à la séance précédente. Elle est en mesure de confirmer au représentant de la République arabe syrienne qu'aucun des rapports publiés par le Département de la gestion ne contient des informations

statistiques ventilées par groupe régional. En outre, elle peut informer le représentant du Japon qu'il y a eu deux cas de recrutement de cartographe à des postes de la classe P-2, pour lesquels un concours spécial a été organisé; le paragraphe 26 du rapport sur la composition du Secrétariat (A/54/279) contient des informations à cet égard.

43. Mme Salim ne comprend pas très bien les commentaires faits par le représentant du Guyana au nom du Groupe des 77 et de la Chine. La seule intention du Secrétariat au paragraphe 10 de la note sur les pratiques et politiques en matière de personnel (A/C.5/54/21) était de répondre à des demandes spécifiques d'information présentées par le Comité consultatif dans le document A/54/7. Il n'est certainement pas dans l'intention du Secrétariat de remettre en question le principe selon lequel le processus délibératif intergouvernemental doit rester la prérogative des États Membres. Le Secrétariat est en fait souvent interrogé par le Comité consultatif qui souhaite disposer d'informations sur certaines questions administratives et budgétaires; il ne serait pas approprié de ne pas répondre.

44. Mme Salim peut informer la délégation russe, en ce qui concerne le concours pour la promotion de la catégorie G à la catégorie P, que le Secrétaire général a été contraint de mettre en garde l'Assemblée générale contre l'effet négatif sur le moral du personnel du paragraphe 22 de la section V de la résolution 53/221. La note du Secrétaire général (A/C.5/54/2) est compatible avec la disposition 112 du Règlement intérieur de l'Assemblée générale. Le contenu de la circulaire d'information du Bureau de la gestion des ressources humaines (ST/IC/1999/55) va tout à fait dans le sens de la décision de l'Assemblée générale et ne cherche pas à la contredire. Elle informe les fonctionnaires qu'ils sont autorisés à passer le concours, qu'ils puissent ou non être promus. Le Bureau n'interdit pas les recrutements à partir d'États sur-représentés s'il considère que les candidats en question sont les plus qualifiés. Il n'interdit pas non plus aux agents en poste de passer le concours seulement en raison de leur nationalité.

45. Mme Salim répondra aux autres questions posées par les membres de la Commission dans le cadre des consultations.

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 (suite)

PERSONNEL FOURNI À TITRE GRACIEUX (suite) (A/53/1028; A/54/470 et A/54/533)

46. M. YAMAGIWA (Japon) regrette que le titre du rapport sur le personnel fourni à titre gracieux (A/54/533) ne soit pas conforme avec la dernière résolution de l'Assemblée générale sur cette question (53/218) ni avec le rapport précédent du Secrétaire général (A/54/1028). La délégation japonaise croit comprendre qu'aucun personnel n'a été fourni à titre gracieux par des entités autres que les gouvernements durant la période considérée. La présentation des données dans les tableaux, en particulier les tableaux 6A et 6B aurait pu être beaucoup plus élaborée, comme dans l'annexe VI du premier rapport trimestriel sur ce sujet (A/52/709). M. Yamagiwa croit comprendre que les six experts fournis à titre gracieux qui sont mentionnés dans le paragraphe 4 du

/...

rapport sont détachés auprès de la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo; toutefois, la définition du sigle ("DPKO/FALD") dans la liste des abréviations pourrait donner la fausse impression qu'ils sont détachés au Siège. M. Yamagiwa se demande pourquoi la définition de "Missions spéciales" n'a pas été attribuée au sigle (DPKO/FALD), comme dans le rapport sur la composition du Secrétariat (A/54/279). Le paragraphe 11 du rapport semble être en contradiction avec l'observation, figurant au paragraphe 3 du rapport du Comité consultatif (A/54/470), selon laquelle les effectifs du personnel fourni à titre gracieux au Tribunal international pour l'ex-Yougoslavie n'ont jamais dépassé 300; M. Yamagiwa souhaiterait avoir des éclaircissements à cet égard.

47. M. BARNWELL (Guyana) parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, rappelle que la composition du Secrétariat doit être compatible avec les Articles 97, 100 et 101 de la Charte ; les résolutions 51/243, 52/234, 52/248 et 53/11 de l'Assemblée générale doivent être mises en œuvre à cet égard. L'Organisation ne doit pas recourir à du personnel fourni à titre gracieux et ce personnel ne doit pas être utilisé pour remplacer le recrutement d'agents sur les postes autorisés pour mettre en œuvre les programmes et activités dont la réalisation a été demandée.

48. La Cinquième Commission est responsable des questions administratives, budgétaires et relatives aux ressources humaines et la disposition 154 du règlement intérieur de l'Assemblée générale prévoit qu'aucune résolution pour laquelle des dépenses ont été prévues par le Secrétaire général ne peut être votée par l'Assemblée générale tant que la Cinquième Commission n'a pas déterminé les incidences que cette proposition aurait sur les prévisions budgétaires. L'acceptation de personnel à titre gracieux ou l'extension de leur détachement a des conséquences financières sous la forme de dépenses administratives de soutien. Toute demande de prolongation doit donc être examinée par la Cinquième Commission avant qu'une décision ne puisse être prise par l'Assemblée générale.

49. Le Groupe des 77 note avec une profonde préoccupation que le Secrétaire général n'a pas répondu aux demandes répétées de l'Assemblée générale qui souhaitait que ces rapports trimestriels sur le personnel fourni à titre gracieux soient soumis en temps voulu et contiennent des informations plus exactes, complètes et intégrées; en particulier des informations plus détaillées auraient dû être fournies sur les aspects notés par le Comité consultatif dans les paragraphes 2 et 3 de son rapport (A/54/470). Le Secrétariat devrait fournir les informations avant que ne commencent les consultations sur ce point de l'ordre du jour.

50. Lorsque le Secrétariat met en évidence la nécessité d'envisager l'acceptation de personnel fourni à titre gracieux, il doit se conformer aux dispositions des quatre résolutions qui ont été mentionnées. Le Comité consultatif observe, à juste titre, au paragraphe 4 de son rapport (A/54/470) que toutes les propositions futures du Secrétaire général concernant le personnel fourni à titre gracieux doivent être soumises conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et que toutes les politiques, procédures et réglementations pertinentes de l'Organisation doivent être totalement respectées. Le Groupe des 77 a aussi souscrit à l'observation du Comité consultatif concernant la nécessité d'un système efficace au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suivre la délégation de pouvoirs concernant

le personnel fourni à titre gracieux aux bureaux hors Siège. Le Secrétariat devrait expliquer pourquoi le rapport annuel demandé dans la résolution 51/243 n'a pas été publié à temps. Il serait utile de disposer du rapport du CCQAB sur ce rapport annuel aussi rapidement que possible. Le Secrétariat pourrait aussi confirmer que les instructions administratives sur l'utilisation de personnel fourni à titre gracieux (ST/AI/1999/6) sont totalement conformes avec les directives approuvées par l'Assemblée générale.

51. Mme SILOT BRAVO (Cuba) apporte le plein soutien de sa délégation à la déclaration qui vient d'être prononcée au nom du Groupe des 77 et de la Chine, en particulier en ce qui concerne le paragraphe 4 du rapport du CCQAB. Si le Secrétariat met en évidence la nécessité de recourir à du personnel à titre gracieux, il doit engager un dialogue systématique avec les États Membres afin d'assurer la conformité avec les résolutions de l'Assemblée générale. Les États Membres seront alors en mesure de prendre les décisions nécessaires avant qu'une action ne soit engagée par le Secrétariat.

52. M. WHARTON (États-Unis d'Amérique) rappelle que sa délégation avait émis des réserves quant à la décision prise par l'Assemblée générale en 1997 d'éliminer la majeure partie du personnel fourni à titre gracieux de type II du système des Nations Unies. À l'époque, sur les 111 observateurs militaires fournis à titre gracieux au Département des opérations de maintien de la paix, 13 étaient originaires des États-Unis. Comme on pouvait le craindre, l'Organisation des Nations Unies a perdu une expertise très nécessaire dans la planification et l'exécution des opérations de maintien de la paix.

53. Cependant, la résolution 51/243 permet certaines exceptions pour faire face à des besoins temporaires en personnel très spécialisé. Au début de 1999, par exemple, le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie a eu besoin d'experts judiciaires pour procéder à des enquêtes sur les crimes de guerre. La quasi-totalité d'entre eux ont depuis quitté le service du Tribunal. Il y aura d'autres cas dans lesquels du personnel temporaire spécialisé devra être rassemblé rapidement pour que l'Organisation des Nations Unies puisse s'acquitter des tâches qui lui sont confiées. Les exceptions autorisées par la résolution 51/243 doivent donc être maintenues.

54. M. SIAL (Pakistan) souscrit à la déclaration prononcée au nom du Groupe des 77 et de la Chine et est particulièrement inquiet que les résolutions 51/243 et 52/234 n'aient pas été pleinement appliquées. Le rapport sur le personnel fourni à titre gracieux (A/54/533) a été soumis en retard et a été présenté avant que le rapport correspondant du CCQAB n'ait été publié, en contradiction avec les dispositions de la résolution 51/243. La délégation pakistanaise souhaiterait avoir une explication.

55. Elle voudrait aussi savoir précisément comment les effectifs de personnel fournis à titre gracieux de type II sont utilisés dans le système des Nations Unies, quelles sont leurs fonctions et quel est le département ou le bureau où ils sont détachés. Si les États Membres ont été informés par le Secrétariat de la nécessité de recourir à du personnel à titre gracieux conformément à la résolution 52/234, la délégation pakistanaise souhaiterait avoir des détails sur les communications envoyées aux missions permanentes, en particulier en ce qui concerne les six experts fournis à titre gracieux acceptés au Département des opérations de maintien de la paix.

56. L'Assemblée générale a souscrit à la proposition du Secrétaire général tendant à ce que, lorsque du personnel à titre gracieux est nécessaire, il soit demandé aux États Membres de désigner deux personnes parmi lesquelles le Secrétariat devra opérer son choix. Cependant, l'instruction administrative en question fait de nouveau mention de la fourniture de personnel à titre gracieux par les États Membres et d'autres entités. La délégation pakistanaise souhaiterait que le Secrétariat précise ce point et publie un corrigendum à l'instruction administrative afin de tenir compte comme il se doit de la décision de l'Assemblée générale.

57. Mme SALIM (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) précise qu'elle répondra point par point aux questions dans le cadre des consultations.

POINT 120 DE L'ORDRE DU JOUR : PLANIFICATION DES PROGRAMMES (suite)

58. M. TUMMO MONTHE (Président du Comité du programme et de la coordination) indique que le Comité du programme et de la coordination (CPC) a examiné quatre rapports du Bureau des services de contrôle interne : sur le désarmement, l'assistance électorale, l'information et les opérations de maintien de la paix. Le CPC a souscrit à la majeure partie des conclusions contenues dans ces rapports et les a soumises pour examen à l'Assemblée générale. Ces quatre thèmes sont traités dans les paragraphes 473 à 542 du rapport du CPC (A/54/16).

59. Le CPC a aussi examiné le rapport annuel du Comité administratif de coordination (E/1999/48) et a estimé qu'il était plus satisfaisant que les rapports des années précédentes; il a recommandé des mesures pour contribuer à l'améliorer.

60. En outre, le CPC a examiné le rapport intérimaire du Secrétaire général sur l'Initiative spéciale des Nations Unies pour l'application du Nouvel Ordre du jour des Nations Unies pour le développement de l'Afrique dans les années 90 et s'est félicité des progrès réalisés jusqu'ici.

61. Le Comité a également examiné le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Une plus grande cohérence pour un contrôle renforcé dans le système des Nations Unies » (A/53/171) et les observations du Comité administratif de coordination à ce sujet (A/53/171/Add.1) ainsi que le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires portant sur cette question (A/53/670). Ses conclusions et recommandations figurent aux paragraphes 167-620 de son rapport (A/54/16).

62. Les conclusions et recommandations du Comité sur le rapport du Secrétaire général sur les révisions proposées au Règlement et aux règles régissant la planification des programmes, les aspects du budget qui ont trait aux programmes, le contrôle de l'exécution et les méthodes d'évaluation (A/54/125) figurent dans les paragraphes 47 et 48 de son rapport.

63. Durant l'examen par le Comité du rapport du Secrétaire général sur les mesures prises aux fins de l'examen du projet de plan à moyen terme pour la période 2000-2005 par les organes sectoriels, techniques et régionaux (A/54/89), on a regretté que les grandes commissions de l'Assemblée générale n'aient pas prêté suffisamment attention au plan à moyen terme et aux révisions. Il a été

souligné que tout devrait être mis en œuvre pour que la Cinquième Commission reçoive également les avis des autres grandes commissions avant d'examiner le plan et les révisions.

64. Lors de l'examen par le Comité des dispositions à prendre pour que les programmes et activités approuvés soient intégralement exécutés et pour s'assurer de leur qualité, l'opinion a été exprimée que le rapport avait été rédigé comme s'il n'existait aucune règle ni aucun règlement à l'Organisation des Nations Unies et que les recommandations et conclusions n'étaient pas conformes aux règles et règlements en vigueur ni aux procédures établies. Le CPC a donc recommandé de prier le Secrétaire général de continuer d'examiner les moyens qui permettraient de s'assurer de l'exécution intégrale des mandats et de mieux évaluer l'exécution des programmes, conformément à la résolution 53/207.

65. Pour ce qui de l'exécution du programme de l'Organisation des Nations Unies pour l'exercice biennal 1996-1997, le Comité a examiné la note du Secrétaire général sur la question. Il a déploré que les vues des organes intergouvernementaux concernés sur la proposition du Secrétaire général tendant à éliminer certains produits n'aient pas été présentées comme l'Assemblée générale l'avait demandé dans sa résolution 53/207. Il a aussi prié le Secrétariat de veiller à ce que dans les rapports futurs sur l'exécution du programme, les propositions concernant l'élimination de produits soient clairement justifiées sur la base de critères précis.

66. Le Comité a examiné une note du Secrétaire général sur l'examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (A/54/67) et a recommandé que le point de l'ordre du jour intitulé « Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies » soit maintenu à l'ordre du jour de l'Assemblée générale. Il a aussi recommandé qu'un rapport intérimaire sur cet aspect soit présenté tous les deux ans à l'Assemblée générale par le biais des organes intergouvernementaux compétents.

67. Enfin, le Comité a examiné le point 7 de son ordre du jour intitulé "Amélioration des méthodes de travail et des procédures du Comité du programme et de la coordination dans le cadre de son mandat" et a passé en revue l'application des conclusions et recommandations dont il était convenu sur cette question à sa trente-huitième session. Dans ses conclusions et recommandations, il a souligné que le Secrétariat devait soumettre la documentation nécessaire à temps, conformément à la règle des six semaines, et qu'il devait accorder une plus grande attention à la teneur des documents comme à la qualité de la traduction.

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 2000-2001 (suite)

PRÉVISIONS RÉVISÉES COMME SUITE AUX RÉOLUTIONS ET DÉCISIONS ADOPTÉES PAR LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL À SESSION DE FOND DE 1999 (A/54/7/Add.2 et A/54/443)

68. M. MSELLE (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), va répondre à chacune des questions posées à la trente-neuvième séance de la Commission par le représentant du Pakistan qui

/...

souhaitait que soient clarifiés plusieurs commentaires et recommandations contenus dans le rapport du Comité consultatif sur les prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 1999 (A/54/7/Add.2).

69. Le représentant du Pakistan a jugé ambiguës les trois premières lignes du paragraphe 5 du rapport du Comité consultatif. Les observations contenues dans ce paragraphe reprennent directement le paragraphe 67 du premier rapport du Comité consultatif sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001 (A/54/7). M. Mselle souhaite appeler l'attention sur les précisions qu'il a fournies concernant le paragraphe 67 lors d'une réunion informelle de la Cinquième Commission tenue la matinée du 23 novembre 1999. Ces précisions concernaient aussi une question qui a été posée par le représentant du Pakistan à propos du paragraphe 67 du premier rapport du Comité consultatif.

70. M. Mselle tient à rappeler, toutefois, qu'au paragraphe 67 de son premier rapport (A/54/7) et au paragraphe 5 de son troisième rapport, le Comité consultatif a souligné qu'il incombe au Secrétariat de faire savoir précisément à l'Assemblée s'il dispose des ressources nécessaires pour exécuter les activités demandées dans les résolutions contenant les termes "dans la limite des ressources disponibles". Cette opinion ne saurait en aucun être jugée ambiguë.

71. En fait, ce point de vue du Comité consultatif n'est pas nouveau. Il est en effet fondé sur les dispositions de la résolution 42/211 de l'Assemblée générale du 21 décembre 1987 et le Comité consultatif l'a répété à plusieurs reprises ces dernières années. Par exemple, il a insisté sur ce point dans son premier rapport sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 1996-1997 (A/50/7) et à nouveau dans ses premiers rapports ultérieurs pour l'exercice biennal 1998-1999 (A/52/7, par. 12) et pour l'exercice biennal 2000-2001 (A/54/7, par. 67). Il a aussi exprimé à peu près la même position dans son dix septième rapport sur l'exercice biennal 1996-1997 (A/50/7/Add.17).

72. Le représentant du Pakistan a ensuite demandé ce que veut dire le Comité consultatif lorsqu'il recommande que la Cinquième Commission prenne note des prévisions de dépenses d'un montant de 440 300 dollars. Il a cité un avis juridique donné à la soixante-septième séance de la Cinquième Commission à la quarante-deuxième session de l'Assemblée générale selon lequel, lorsque l'Assemblée générale prend note, elle n'approuve ni ne désapprouve ce qui a été noté. Le représentant du Pakistan a conclu en demandant ce qu'il adviendra des activités approuvées par le Conseil économique et social si tel est le cas.

73. Ce n'est pas la première fois que le Comité consultatif recommande cette position à la Cinquième Commission pour ce qui est des prévisions révisées relatives aux activités demandées par le Conseil économique et social. En outre, la recommandation du Comité consultatif n'est pas incompatible avec l'avis juridique cité par le représentant du Pakistan. Le Comité consultatif recommande en fait que la Cinquième Commission reconnaisse avoir été saisie des prévisions révisées qu'elle transmet mais sans décider de les approuver ou de les refuser. Cette procédure découle de la mise en œuvre des paragraphes 3, 4 et 5 de l'annexe de la résolution 42/211 de l'Assemblée générale relatifs à l'utilisation du Fonds de réserve.

74. La procédure consacrée par ces paragraphes permet à l'Assemblée générale de prendre une décision sur les résolutions ayant des incidences sur le budget-programme et de reporter l'examen et l'approbation des incidences correspondantes sur les ressources en attendant la présentation d'un état consolidé à une date ultérieure. M. Mselle a lui-même étroitement impliqué dans l'élaboration de cette annexe de la résolution 42/211 de l'Assemblée générale.

75. Pour ce qui est de la question examinée, le fait de prendre note, dans la phase actuelle, comme le Comité l'a recommandé, ne nuirait donc pas aux activités approuvées par le Conseil économique et social. Cette procédure est particulièrement adaptée pour les décisions et résolutions du Conseil. Dans le cas présent, aucune des résolutions dont est saisie l'Assemblée plénière n'a des incidences sur les ressources de 440 300 dollars. S'il en avait été autrement, la recommandation du Comité consultatif aurait été formulée différemment. Le Comité consultatif aurait recommandé que la Cinquième Commission informe l'Assemblée générale que, si elle décide d'adopter les projets de résolution concernés, des dépenses de 440 300 dollars devront être financées. Les crédits supplémentaires nécessaires auraient alors été examinés par l'Assemblée générale à une phase ultérieure eu égard aux critères d'utilisation du Fonds de réserve.

76. Le représentant du Pakistan a aussi souligné que, plutôt qu'examiner un état consolidé, il serait préférable que la Cinquième Commission étudie séparément les incidences sur le budget-programme au titre des points pertinents de l'ordre du jour puis dans le cadre du budget-programme. Cette déclaration est incorrecte.

77. Le paragraphe 5 de la section C de l'annexe de la résolution 42/211 déclare qu'une date limite devrait être fixée pour l'examen des états des incidences sur le budget-programme et des projets de prévisions révisées et qu'après cette date, le Secrétaire général établirait et présenterait un état récapitulatif de toutes les incidences sur le budget-programme et prévisions révisées examinées à la session considérée de l'Assemblée générale. C'est là l'état consolidé auquel le Comité consultatif fait référence au paragraphe 7 de son rapport (A/54/Add.2).

78. La dernière question du représentant du Pakistan concerne l'utilisation par le Comité consultatif de l'expression "prévisions révisées". D'après le représentant, les prévisions révisées ne sont soumises qu'une fois le budget-programme approuvé et non dans le cadre du projet de budget-programme. Là encore, ce n'est pas correct. Afin d'éviter toute confusion et des demandes inutiles de précision, certains termes techniques concernant le processus budgétaire des Nations Unies devraient être soigneusement lus et bien compris.

79. Après que le projet de budget-programme a été approuvé, la procédure à suivre pour le modifier est régie par les articles 3.8 et 3.9 et la règle 103.1 du Règlement financier et des règles de gestion financière de l'ONU (ST/SGB/Financier Rules/1/Rev.3 (1985)), qui prévoient que des propositions révisées pour le budget-programme peuvent, en tant que de besoin, être présentées par le Secrétaire général et que ces propositions doivent être préparées sous une forme compatible avec le budget-programme approuvé.

80. L'article 3.7 du Règlement financier et la règle 103.6 concernent l'adoption du budget-programme de l'exercice à venir et la présentation des

propositions révisées pour le budget-programme. Les prévisions révisées sont établies par le Secrétariat et examinées par l'Assemblée générale avant l'adoption du budget pour l'exercice à venir.

81. La règle de gestion financière 103.6 c) s'applique à la présentation des prévisions révisées découlant de décisions du Conseil de sécurité, du Conseil économique et social et du Conseil de tutelle. En outre, le Fonds de réserve, établi par l'Assemblée générale dans sa résolution 42/211, peut être utilisé pour les prévisions révisées découlant de décisions du Conseil économique et social.

82. M. Mselle s'excuse de sa longue déclaration mais n'avait pas d'autres choix. Lui-même et les autres membres du Comité consultatif consacrent beaucoup de temps et d'énergie à l'établissement des rapports à l'Assemblée générale et aux autres organes gouvernementaux et s'efforcent dans toute la mesure du possible de présenter des observations et des recommandations claires dans ces rapports. Il estime donc très graves les déclarations prononcées par le représentant du Pakistan, notamment à la session en cours, selon lesquelles certains des rapports du Comité consultatif contiennent des déclarations et recommandations confuses et ambiguës. À une autre occasion, on a laissé entendre que le Comité consultatif a outrepassé son mandat. Le représentant du Pakistan a aussi déclaré que la Cinquième Commission a souvent rejeté ou modifié les recommandations du Comité consultatif. On a donné à penser que de telles décisions constituaient une remise en cause de la confiance accordée par les États Membres aux travaux du Comité consultatif.

83. Le Comité consultatif est un organe consultatif et non un organe décisionnel. Il est donc tout à fait normal que la Cinquième Commission modifie ou rejette l'une ou l'autre de ses recommandations. Il convient de noter toutefois, que l'Assemblée générale accepte généralement toutes les recommandations du Comité consultatif, dans leur intégralité ou en partie.

84. M. Mselle admet que certaines recommandations ou observations du Comité consultatif peuvent parfois ne pas être aussi claires que le Président et les membres du Comité le souhaiteraient. M. Mselle est toujours prêt, toutefois, à offrir des explications supplémentaires. Dans le cas présent, il est prêt à donner des précisions supplémentaires si le représentant du Pakistan n'est pas satisfaisait de ses réponses.

85. M. SIAL (Pakistan) fait savoir que sa délégation répondra dans le cadre des consultations informelles à la déclaration que vient de prononcer le Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Il souhaite préciser, toutefois, que les délégations ont le droit de demander des précisions au Comité consultatif sur toute question. En tant que groupe d'experts chargé de fournir une telle aide, on peut attendre du Comité consultatif qu'il fournisse des avis à la Cinquième Commission de façon que celle-ci puisse prendre des décisions en toute connaissance de cause. Améliorer les méthodes de travail des organes des Nations Unies afin de renforcer leur efficacité est un processus permanent. Rien de ce qu'il a dit toutefois ne doit être compris comme une remise en cause de la confiance que la Cinquième Commission accorde au Comité consultatif.

86. M. MOKTEFI (Algérie) souhaite réaffirmer le soutien de son gouvernement au Comité consultatif, qui s'acquitte de tâches extrêmement difficiles mais indispensables.

87. M. YUSUF (République-Unie de Tanzanie) considère que le Comité consultatif fournit des conseils précieux à la Cinquième Commission depuis de nombreuses années et que les délégations ne doivent pas essayer de le "coincer" ou de remettre en question son intégrité ou celle de son Président.

88. La PRÉSIDENTE insiste sur le fait que la Cinquième Commission s'appuie largement sur l'expertise du Comité consultatif, travaillant sous la direction éclairée de son Président.

POINT 124 DE L'ORDRE DU JOUR : PLAN DES CONFÉRENCES (suite) (A/C.5.54/28)

89. M. RIESCO (Sous-Secrétaire général aux affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence), présentant la note du Secrétaire général sur l'organisation des carrières dans les services linguistiques contenue dans le document A/C.5/54/28, rappelle qu'à sa session de fond de 1999, le Comité des conférences a prié le Secrétaire général de formuler, avant la fin de la partie principale de la cinquante-quatrième session de l'Assemblée générale, des propositions concrètes portant sur un système rationnel de gestion des affectations qui ferait appel à des incitations sur le plan des perspectives de carrière et viserait à réduire les taux excessifs de vacance de postes constatés dans certains lieux d'affectation. La note examinée fait suite à cette demande.

90. À l'issue de la session du Comité des conférences, des consultations ont eu lieu entre le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence et le Bureau de la gestion des ressources humaines. Les deux départements se sont mis d'accord sur deux séries de mesures destinées à réduire le problème des vacances de postes dans les services linguistiques de certains lieux d'affectation hors Siège. La première série de mesures vise à renforcer la coopération entre le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence au Siège, le Bureau de la gestion des ressources humaines et les services de conférence des bureaux extérieurs, afin de faciliter les nominations aux postes vacants dans les classes de début (P-2/P-3) dans ces bureaux. L'autre série de mesures consiste à instaurer un système de gestion rationnelle des affectations ouvrant des perspectives de carrière plus rapides aux fonctionnaires expérimentés qui accepteraient d'être nommés à des postes des classes P-3 et P-4 dans les bureaux extérieurs.

91. Pour ce qui est des nominations aux postes vacants dans les classes de début, il a maintenant été décidé que les commissions régionales, l'Office des Nations Unies à Vienne et l'Office des Nations Unies à Nairobi feraient leur choix en priorité sur la liste des lauréats aux concours de recrutement du personnel linguistique. La formation accélérée au Siège des candidats ainsi recrutés dans des bureaux hors Siège continuera de couvrir une période de 6 à 8 mois. Dans les cas où un bureau hors Siège ayant un taux de vacance de postes élevé souhaiterait recruter un ou plusieurs des candidats retenus sur concours, les candidats en question seront initialement nommés à des postes vacants du Siège, étant entendu qu'ils seront transférés à l'issue de la période normale de stage de deux années. À partir du 1er janvier 2000, une clause stipulant que l'Organisation peut, à sa discrétion, transférer un fonctionnaire dans n'importe

quel lieu d'affectation sera insérée dans tous les contrats d'engagement et devra être acceptée par les nouveaux fonctionnaires.

92. Des méthodes plus énergiques seront appliquées pour les affectations dans certains lieux où demeurent vacants de nombreux postes destinés à des fonctionnaires des classes P-3 et P-4 ayant plusieurs années d'expérience dans les services linguistiques. Plutôt que de se contenter de faire appel aux volontaires, les responsables sélectionneront des fonctionnaires sur la base de critères tels que les compétences, l'expérience et la combinaison linguistique, en consultation étroite avec les bureaux où ils seraient affectés. Un ensemble d'incitations ont aussi été prévues, y compris l'octroi, à mérite égal, d'un traitement préférentiel lors des promotions pour les fonctionnaires ayant par le passé servi dans un lieu d'affectation ayant un taux élevé de vacance de postes. Il a été décidé, toutefois, de ne pas retenir certaines mesures d'incitation initialement envisagées dans le cadre de la mise en place d'un système rationnel de gestion des affectations du personnel linguistique, notamment une réduction de l'ancienneté requise pour pouvoir prétendre à une promotion, des avancements d'échelon plus rapides et l'octroi d'un congé dans les foyers tous les 12 mois.

93. La PRÉSIDENTE propose que la Commission examine le rapport du Secrétaire général et formule les recommandations voulues dans le cadre des consultations qui se tiendront sur cette question.

94. Il en est ainsi décidé.

#### ORGANISATION DES TRAVAUX

95. M. BARNWELL (Guyana), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, rappelle que les délégations au nom desquelles il prend la parole sont réticentes à examiner les rapports lorsqu'il n'y a pas conformité avec le Règlement intérieur de l'Assemblée générale. Étant donné que les documents relatifs au point 166 de l'ordre du jour ne sont pas encore disponibles, le Groupe des 77 et la Chine demandent que l'examen de cette question soit reprogrammé de façon à donner aux délégations suffisamment de temps pour lire les rapports et être ainsi en mesure de prendre des décisions en toute connaissance de cause.

96. Sur un point connexe, le Groupe des 77 et la Chine souhaitent rappeler qu'ils ont déjà demandé des éclaircissements écrits au Secrétariat sur les allégations portées contre leurs membres durant l'examen par la Commission du point 125 de l'ordre du jour.

97. M. ZHOU QIANGWU (Chine) estime que les délégations ne seront pas en mesure d'examiner le point 166 de l'ordre du jour tant que la documentation pertinente n'est pas disponible.

98. M. YUSUF (République-Unie de Tanzanie) fait part de son étonnement face à l'absence du Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget lors de l'examen antérieur par la Commission du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2000-2001, alors que sa présence était prévue. La délégation tanzanienne croit comprendre que le Directeur a participé à une réunion du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires qui se tenait en même temps. Il ne devrait y avoir aucun doute pour

/...

le Secrétariat que les réunions de la Cinquième Commission ont priorité sur les réunions du Comité consultatif.

99. Mme BUERGO RODRIGUEZ (Cuba) estime que ce type de situation pourrait être évité à l'avenir s'il y avait une meilleure coordination dans la planification des réunions du Comité consultatif et de la Cinquième Commission.

100. La PRÉSIDENTE fait savoir que l'absence du Directeur a aussi suscité des problèmes au sein du Bureau, qui demandera des explications plus précises. Pour ce qui est du projet de changement du programme de travail de la Commission, le Bureau s'efforcera de répondre aux préoccupations exprimées par les délégations. Il veillera également à ce que le Secrétariat donne suite d'urgence à la demande du Groupe des 77 et de la Chine qui souhaitent des clarifications écrites sur les allégations auxquelles le représentant du Guyana a fait référence.

La séance est levée à 13 h 25.