Nations Unies A/C.5/55/SR.26

Assemblée générale

Cinquante-cinquième session

Documents officiels

Distr. générale
20 novembre 2000

Original: français

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 26e séance
Tenue au Siège, à New York, le vendredi 10 novembre 2000, à 10 heures

Président : M. Park Hae-yun (Vice-Président) . . . . . (République de Corée)
Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires : M. Mselle

Sommaire

Point 124 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*)

Point 125 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies

Présentation et débat général

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 DC2-750, 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.

00-73910 (F)

La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 124 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (A/55/30, A/54/483 et A/55/526)

Point 125 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies (A/55/9, A/C.5/55/3 et A/55/481)

1. **M. Bel Hadj Amor** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour l'année 2000 (A/55/30), dit que les résultats des travaux de la Commission en 2000 pourraient infléchir radicalement l'avenir de la fonction publique internationale. Commentant d'abord la pièce maîtresse de ces travaux, le cadre de gestion des ressources humaines, achevé après deux ans d'efforts du groupe de travail créé à cet effet, le Président de la Commission indique que ce cadre définit les éléments constitutifs d'un plan moderne et intégré de gestion des ressources humaines, les liens qui unissent ces éléments entre eux et les principes qui doivent régir leur mise en oeuvre. La Commission a l'intention d'examiner chacun des domaines qui constituent les éléments du cadre afin de proposer des orientations.

2. Le Président de la Commission dit que, répondant aux voeux des organisations qui appliquent le régime commun, la CFPI a fait de la question des traitements et indemnités sa priorité absolue. La Commission estimait que pour assurer la compétitivité du régime des traitements et indemnités, l'adapter à l'évolution du mandat des organisations et faire en sorte qu'il réponde aux nouvelles exigences en matière de qualifications, il fallait le soumettre à un examen approfondi. Elle a déjà discuté de la question avec des représentants des organisations et du personnel au mois de juillet 2000 et poursuivra ces consultations d'ici à la fin de l'année dans trois villes sièges, auprès de groupes représentatifs du personnel d'ici à la fin de l'année, entamant ainsi des travaux qui devraient s'étendre sur deux ans au moins.

3. S'agissant des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, le Président de la Commission fait savoir que les organisations ayant demandé un délai supplémentaire pour procéder à des consultations, la CFPI n'a pu présenter une version actualisée définitive desdites normes, qui n'avaient pas été revues depuis 1954. Ce sera chose faite en 2001, lorsque les organisations auront présenté leurs observations finales.

4. En 2000, la Commission a examiné, comme elle le fait tous les cinq ans, les équivalences de classe entre le système des Nations Unies et l'Administration fédérale des États-Unis. Il est ressorti de la révision des équivalences de classe que la marge entre les rémunérations nettes s'établissait à 13,3 % pour l'année 2000. Le Président de la Commission rappelle que face au déséquilibre constaté dans la marge, certains suggéraient d'étudier la question d'un relèvement réel du barème des traitements de base minima. Il signale que comme la fonction publique de référence envisage de relever les traitements de ses hauts fonctionnaires, il serait peut-être utile de se demander comment cette augmentation devrait être prise en compte dans le calcul de la marge entre les rémunérations nettes correspondantes. Cette question sera abordée dans le cadre de l'examen du régime des traitements et indemnités.

5. S'agissant des ajustements, le Président de la Commission rappelle que des enquêtes intervilles sont en cours dans les villes sièges et qu'elles sont menées conformément aux recommandations du Comité consultatif pour les questions d'ajustement concernant la simplification de la méthode. Il signale que le rapport de la Commission contient les résultats de deux enquêtes menées l'une à Montréal, l'autre à New York aux fins de la détermination des conditions d'emploi des agents des services généraux, ainsi que les barèmes de traitement recommandés. Il renvoie par ailleurs à l'analyse, qui figure également dans le rapport de la Commission, de la décision prise par le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail sur un recours introduit par des fonctionnaires en poste à Vienne. Ces derniers contestaient la méthode appliquée par la Commission lors des enquêtes, s'agissant de la prise en compte de la connaissance de langues de travail de l'ONU lorsque celles-ci sont différentes de la langue nationale du pays d'affectation. M. Bel Hadj Amor signale que le Tribunal a rejeté les plaintes.

6. Le Président de la Commission dit que la CFPI a fait rapport en 2000 et non en 2003 comme c'était prévu, sur la question de l'abandon de la prime de connaissances linguistiques et du système d'incitation à l'étude des langues, au profit d'autres formules qui seraient traitées dans le contexte général des traitements et indemnités. La Commission a également procédé cette année à l'examen périodique du montant de l'indemnité pour frais d'étude mais elle a jugé qu'il serait préférable d'étudier la raison d'être, la portée et l'application de l'indemnité dans le cadre de l'examen

du régime des traitements et des prestations. La Commission a réaffirmé le principe selon lequel l'indemnité pour enfants à charge et pour personne indirectement à charge constituait un avantage social et indiqué dans son rapport les incidences financières de cette décision.

7. **M. Scherzer** (Président du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies) présente le rapport du Comité mixte (A/55/9) et rappelle la nature tripartite du Comité. Selon l'usage, les questions qui appellent une décision de l'Assemblée générale sont regroupées dans un projet de résolution annexé au rapport (annexe XVI). Les états financiers pour l'exercice biennal 1998-1999 et l'opinion des commissaires aux comptes font l'objet de l'annexe II. Le rapport du Comité des commissaires aux comptes figure en annexe III. Il est commenté aux paragraphes 105 à 116 du rapport du Comité mixte. M. Scherzer souligne la complexité des opérations d'un organisme de pension qui verse des prestations totalisant plus d'un milliard de dollars dans 27 monnaies différentes à 115 000 membres répartis dans 191 pays.

8. L'évaluation actuarielle de la Caisse arrêtée au 31 décembre 1999 fait apparaître un excédent actuariel équivalant à 4,25 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, un résultat qui s'explique par l'excellent rendement des placements de la Caisse, la hausse du dollar et de faibles taux d'inflation. Compte tenu de ces résultats, le Comité d'actuaires a été d'avis qu'au cas où on envisagerait soit de relever les prestations, soit de baisser les cotisations, soit les deux, on mette en réserve, par mesure de prudence, une portion de l'excédent représentant entre 2 et 2,5 % des rémunérations considérées aux fins de la pension (par. 35 à 37 et annexes IV et V). Le Comité mixte a pour sa part décidé de confirmer deux décisions prises sous réserve en 1998, à savoir la réduction à 6 % du taux d'intérêt applicable aux fins de la conversion de prestations périodiques en une somme en capital, à compter du 1er janvier 2001, et la réduction à 2 % du seuil fixé pour les ajustements annuels au coût de la vie, à compter du 1er avril 2001 (par. 48 à 56). Par ailleurs, le Comité mixte a décidé de créer un groupe de travail tripartite qui effectuera une étude approfondie des dispositions relatives aux prestations et se penchera, notamment, sur les trois mesures proposées par l'Administrateur de la Caisse – qui concernent les ajustements au coût de la vie des pensions différées, le droit à la restitution d'une période d'affiliation antérieure et le taux d'intérêt applicable en cas de liquidation des droits – et sur une éventuelle réduction du taux de cotisation, envisagée par l'Assemblée générale dans sa résolution 53/210.

9. Au sujet des arrangements administratifs à long terme conclus par la Caisse (par. 117 à 154), M Sherzer rappelle que le budget approuvé par l'Assemblée générale pour l'exercice 2000-2001 s'élève à 62,3 millions de dollars. L'Administrateur-Secrétaire a mis au point un plan stratégique en deux phases visant à obtenir des gains de productivité grâce à la reconfiguration des procédures informatiques appliquées aux opérations de la Caisse, à la création d'interfaces entre le système informatique de la Caisse et ceux des organisations affiliées et à la communication d'informations aux participants via Internet. La première phase porterait sur la planification du projet et la mise au point des avis d'appels d'offre. L'intérêt des organisations affiliées pour le projet, en particulier celui de l'ONU, qui emploie actuellement 65 % des participants actifs de la Caisse, est crucial, et suppose de la part de ces organisations un apport de ressources administratives et financières. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) encourage vivement l'ONU à participer à cette initiative (A/55/481, par. 17). La seconde phase serait celle de l'exécution. La première phase du projet se poursuit actuellement dans les limites des ressources disponibles et les ressources supplémentaires requises, le cas échéant, seront soumises à l'examen du Comité permanent en 2001.

10. S'agissant de l'élargissement des fonctions du bureau de Genève, le Président du Comité mixte indique que l'Administrateur-Secrétaire a communiqué des précisions sur le redéploiement du personnel et la part du budget de la Caisse consacrée au bureau de Genève et fait savoir qu'il présenterait des informations sur l'étude du rapport coût-efficacité au Comité permanent lors de la présentation du budget pour l'exercice 2002-2003. L'Administrateur a également informé le Comité mixte que des arrangements avaient été conclus avec l'Administration de l'ONU concernant la politique du personnel du secrétariat de la Caisse et les procédures d'achat de services contractuels et de matériel par la Caisse et que les efforts se poursuivaient pour obtenir davantage de locaux à New York, une question sur laquelle un rapport serait également présenté au Comité permanent en 2001.

11. Le comité mixte recommande d'apporter aux Statuts de la Caisse les modifications suivantes

(par. 157 à 183) : élargissement de l'application de l'article 35 *bis* des Statuts aux conjoints divorcés survivants d'anciens participants ayant cessé leur service avant le 1er avril 1999, une décision qui aurait une incidence actuarielle minime; suppression de la « pénalité en cas de remariage » pour les conjoints survivants remariés avant le 1er avril 1999; suppression de la condition exigeant pour l'application de la facilité de paiement aux fins du versement d'une pension alimentaire que la demande émane du participant ou de l'ancien participant; modification de l'article 30 tendant à supprimer la possibilité de conversion d'une partie de la pension en capital pour les participants qui opteraient pour une pension de retraite différée.

12. **M. Sherzer** regrette que le Gouvernement de la Fédération de Russie ait rejeté le projet d'accord avec le Comité mixte, qui devait être mis en application en 1997 (par. 201 à 232). Ce projet d'accord, approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 51/217, avait été négocié avec de hauts représentants de la Fédération de Russie. Faisant suite à la décision du Gouvernement de rechercher à la place une solution interne au problème, formule qui suscite les plus vives réactions de la part des membres de l'Association d'anciens fonctionnaires internationaux-Moscou (AAFI-Moscou) compte tenu du faible supplément de revenus qui en résulterait pour eux, Mme Matvienko, Vice-Première Ministre, a fait savoir dans une lettre qu'elle a adressée à l'Administrateur de la Caisse le 13 octobre 2000 que le Gouvernement mettait au point des dispositions législatives prévoyant le versement d'une indemnité mensuelle complémentaire aux anciens fonctionnaires des organismes des Nations Unies. La Vice-Première Ministre a précisé que les intéressés, dans le cadre de l'accord de transfert entré en vigueur en 1981, avaient opté pour le transfert à l'ex-URSS de leurs droits à pension prévus par les Statuts de la Caisse. M. Scherzer rappelle que les négociations relatives au projet d'accord entre le Comité mixte et le Gouvernement de la Fédération de Russie ont été engagées à la suite de nombreuses réclamations d'anciens fonctionnaires internationaux de l'ex-URSS, qui ont fait valoir que les dispositions de l'accord de transfert n'étaient pas respectées et que leurs droits à pension avaient été « confisqués ». Il serait à son sens profondément regrettable que neuf ans d'efforts pour chercher une solution acceptable au préjudice subi par les intéressés aboutissent à un échec.

13. Le Président du Comité mixte indique que le Comité a pris note des informations fournies par la CFPI concernant le barème commun des contributions du personnel devant servir à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension (par. 233 à 240). Le Comité mixte a par ailleurs recommandé l'approbation du projet d'accord de transfert avec l'Organisation mondiale du commerce (par. 61 à 64 et annexe VII) ainsi que de divers amendements aux Statuts de la Caisse (par. 253 à 262 et annexe XIV). Ces amendements auraient pour effet de porter à quatre ans la durée du mandat des membres du Comité mixte [article 6 b)]; de donner une fréquence biennale à la vérification des comptes [article 14 b)]; et d'imposer des sanctions en cas de fraudes commises par des participants ou des bénéficiaires (article 43). Deux modifications seraient en outre apportées au système d'ajustement des pensions en vue de préciser l'application de certains éléments du système de la double filière, à la suite d'une décision du Tribunal administratif des Nations Unies (par. 270 et 271).

14. **M. Mselle** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur le régime des pensions des Nations Unies (A/55/481) indique que le Comité consultatif, sous réserve des observations qu'il formule au paragraphe 6 de son rapport, souscrit à la conclusion du Comité d'actuaires selon laquelle il faut conserver le taux de cotisation en vigueur, soit 23,7 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Le Comité consultatif approuve par ailleurs les recommandations du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, qui propose que le taux d'intérêt applicable aux fins de la conversion de prestations périodiques en une somme en capital, soit ramené de 6,5 % à 6 % pour les périodes d'affiliation courant à compter du 1er janvier 2001 et que le seuil fixé pour l'ajustement au coût de la vie des pensions servies soit ramené de 3 à 2 % (par. 7 du rapport).

15. Au paragraphe 8 de son rapport, le Comité consultatif estime que le mandat du Groupe de travail tripartite créé par le Comité mixte est trop large et compte qu'il fera néanmoins des recommandations précises. Il souhaite que le Groupe, lorsqu'il étudiera l'utilisation éventuelle de tout excédent, examinera non seulement la possibilité d'augmenter les prestations ou de diminuer les contributions, mais aussi d'en réserver

une partie pour la redéfinition des opérations de la Caisse.

16. Les paragraphes 12 à 14 du rapport sont consacrés à la question des services d'audit fournis à la Caisse. Le Comité consultatif ayant examiné le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur l'audit interne des activités de la Caisse (A/55/9, annexe III), recommande au Bureau des services de contrôle interne de redoubler d'effort pour terminer son programme de travail en temps voulu et, si nécessaire, de demander des ressources en personnel à la mesure des responsabilités qu'il doit assumer.

17. En ce qui concerne les arrangements administratifs à long terme conclus par la Caisse (par. 15 à 17 du rapport), le Comité consultatif estime qu'il est important d'améliorer l'échange d'informations et le transfert de données entre les organisations affiliées, d'une part, et la Caisse, d'autre part. Étant donné que l'Organisation des Nations Unies et ses fonds et programmes emploient actuellement 65 % des participants actifs, il est essentiel que l'ONU mette au point des interfaces adaptées entre son système et ceux de la Caisse et des organisations affiliées. Le Comité consultatif prie instamment l'Organisation de prendre les mesures qui s'imposent à cette fin.

18. **M. Connor** (Secrétaire général adjoint à la gestion), présentant le rapport du Secrétaire général sur les placements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies pour la période du 1er avril 1998 au 31 mars 2000 (A/C.5/55/3), donne une vue d'ensemble du rendement des placements de la Caisse, à la fois globalement et par catégorie d'actifs (par. 18 à 25 du rapport).

19. Il souligne que les placements en actions (particulièrement celles des États-Unis, du Japon et du Royaume-Uni) sont ceux qui ont eu le plus fort rendement, les placements immobiliers venant en deuxième position. Le choix des titres a eu un effet positif sur le rendement total. En revanche, le portefeuille d'obligations a eu un rendement négatif sur les 12 derniers mois de la période considérée. Le rendement total a aussi pâti de la dépréciation continue du cours de l'euro depuis l'introduction de cette monnaie en janvier 1999. Il appelle l'attention de la Commission sur les tableaux 2 et 3, qui présentent une rétrospective des taux de rendement annuels de la Caisse depuis 40 ans, et rappelle que les résultats à court terme, qui dépendent fortement des fluctuations des marchés au jour le jour, ne sont pas très significatifs. La Caisse s'efforce avant tout de maintenir un équilibre prudent entre les risques et les rendements escomptés à moyen et à long terme, plutôt que de s'exposer aux risques inhérents à la recherche de rendements très élevés à brève échéance.

20. Depuis la fin de la période considérée, la croissance économique mondiale a continué d'être soutenue, mais le risque d'inflation est devenu réel, le cours du pétrole ayant augmenté de plus de 30 %. La Réserve fédérale des États-Unis et la Banque centrale européenne ont augmenté plusieurs fois leurs taux d'intérêt, ce qui semble avoir eu une incidence, notamment aux États-Unis où la croissance économique est en train de ralentir. Depuis le début du troisième trimestre de 2000, les marchés sont extrêmement instables, le secteur le plus volatile ayant été celui de la technologie. La Caisse évite toutefois d'investir dans des sociétés qui ne répondent pas aux critères qu'elle exige de ses placements – sécurité, rentabilité, liquidité et convertibilité.

21. Le rendement de la Caisse au cours des sept derniers mois montre le bien-fondé de la stratégie de placement axée sur le long terme. La valeur de réalisation des actifs de la Caisse, qui était de 26 milliards de dollars au 31 mars 2000, a décliné de 1,6 milliard de dollars depuis lors, pour s'établir à 24,8 milliards de dollars le 8 novembre 2000, ce qui représente une baisse de 6,2 %. Toutefois, pendant la même période, les principaux marchés financiers ont enregistré un recul de 11 % en moyenne. Par rapport à l'indice de référence (qui est une combinaison de l'indice Morgan Stanley Capital International World Index à raison de 60 % et de l'indice Salomon Brothers World Government Bond Index à raison de 40 %), le rendement des placements de la Caisse a été légèrement inférieur pour l'exercice clos le 31 mars 1999 (11,3 % contre 11,8 % pour l'indice, mais a été nettement plus élevé pour l'exercice clos le 31 mars 2000 (18 % contre 12,8 %) pour l'indice). Le diagramme 1 rend compte de l'évolution du rendement cumulatif des placements de la Caisse par rapport à l'indice de référence sur les 20 dernières années; si le rendement annuel a été légèrement inférieur à l'indice de référence, c'est parce que le portefeuille de la Caisse comportait une proportion d'actions plus faible au début de la période.

22. Le rapport indique par ailleurs, toujours pour les 20 dernières années, le profil de risque de la Caisse comparé à celui de l'indice de référence. Le niveau de

risque d'un portefeuille est généralement fonction de la volatilité des taux de rendement. Le diagramme 2 et le tableau 4 du rapport illustrent bien la rentabilité à long terme de la Caisse et montrent que les placements de la Caisse ont un meilleur profil de risque que l'indice de référence. Ce résultat s'explique par le fait que la Caisse a un portefeuille diversifié, qui comprend toutes les grandes catégories d'actifs et est composé essentiellement de valeurs de premier ordre.

23. La Caisse a continué de diversifier largement ses placements par monnaie, par catégorie de placements et par région du monde, ce qui est la méthode la plus sûre pour réduire les risques et améliorer les rendements sur de longues durées. Les diagrammes 3, 4 et 5 illustrent la diversification des actifs de la Caisse, respectivement par catégorie de placements, par région et par monnaie. Les comptes de la Caisse étant tenus en dollars des États-Unis, le cours élevé du dollar a une incidence négative sur le rendement global des placements libellés dans d'autres monnaies. Toutefois, les fluctuations des monnaies par rapport au dollar n'étant pas synchrones, la diversification géographique contribue généralement à réduire les risques et à améliorer le rendement.

24. La Caisse a non seulement remanié la structure de ses portefeuilles du point de vue des catégories de placements, mais a également modifié ses placements dans chaque catégorie, à la fois pour mettre en application la stratégie qu'elle a adoptée en matière d'investissement et pour tirer parti de la conjoncture économique, des nouvelles tendances des marchés financiers et des fluctuations des monnaies et des taux d'intérêt. Le tableau 5 du rapport donne le détail de la répartition des placements par pays et par région.

25. La Caisse continue de faire appel aux services de quatre bureaux de conseil en matière de placements : Fiduciary Trust Company International pour les marchés d'actions d'Amérique du Nord, d'Amérique latine, d'Afrique et du Moyen-Orient et les valeurs mondiales à taux fixe; Nikko Asset Management Co. Ltd. pour les actions asiatiques; BNP Paribas Asset Management Inc. pour les actions européennes, et Pension Consulting Alliance pour les placements immobiliers. Les conseillers formulent des recommandations concernant la stratégie d'investissement et les placements de la Caisse, mènent des recherches et procèdent à des études économiques et à des analyses des marchés et des titres. En se laissant guider par les critères qu'elle a adoptés, la Caisse devrait être en mesure d'éviter toute perte importante en dépit de la volatilité actuelle des marchés financiers.

26. **M. Civili** (Sous-Secrétaire général à la coordination des politiques et aux affaires interorganisations, Secrétaire du Comité administratif de coordination), présentant le rapport du Secrétaire général sur le renforcement de la fonction publique internationale (A/55/526), rappelle que le Secrétaire général, dans l'allocution qu'il a prononcée devant la Commission de la fonction publique internationale lors de sa session de juillet, avait mis l'accent sur les nouveaux défis que doit relever la fonction publique internationale, le rôle essentiel que la gestion des ressources humaines joue dans le vaste processus de réforme engagé dans l'ensemble du système et les nouvelles tâches qui attendent la Commission dans ce nouveau contexte.

27. Notant que le personnel représente pour les États Membres un atout des plus précieux, le Secrétaire général avait souligné que l'Organisation devait être en mesure d'attirer et de retenir les personnes les plus compétentes, et avait besoin, pour cela, de l'appui de la Commission. La Commission avait aussi un rôle crucial à jouer pour ce qui est de mener les réformes à bien. Le Secrétaire général s'était notamment félicité des travaux que la Commission avait menés sur le cadre intégré de gestion des ressources humaines et, notamment, sur l'approche tripartite qu'elle avait adoptée pour élaborer ce cadre, et avait noté que les chefs de secrétariat attendaient avec intérêt les propositions novatrices que la Commission pourrait formuler. Il avait enfin précisé que l'étude de la Commission demandée dans son premier projet de réforme s'inscrivait dans le cadre des nombreuses études entreprises pour renforcer le système, et avait formé l'espoir que la coopération entre la Commission et ses partenaires (les organisations et les associations représentant le personnel) serait renforcée, afin qu'elle puisse apporter une contribution plus tangible aux réformes en cours. C'est dans cet esprit que le document présenté a été établi.

28. L'intervenant souligne que les membres du Comité administratif de coordination appuient la proposition du Secrétariat et l'esprit constructif qui l'a inspirée. De même, le Directeur général de l'Agence internationale pour l'énergie atomique a déclaré le 6 novembre devant l'Assemblée générale que la proposition relative à l'étude de la Commission devait être examinée sérieusement car elle vise, en dernière analyse, à renforcer la fonction publique internationale et à rétablir la compétitivité du régime commun.

29. L'étude envisagée vise avant tout à déterminer le rôle que la Commission pourrait jouer pour améliorer la fonction publique internationale. Le titre du rapport est à cet égard révélateur, et les objectifs énoncés dans la section III sont clairs : il s'agit de consolider le régime commun, de développer son aptitude à s'adapter et à contribuer au succès des réformes en cours, et de renforcer la capacité de la Commission de promouvoir ces objectifs. Le rapport présente par ailleurs, dans sa section IV, le résultat des études antérieures et, dans sa section V, les questions qui devront faire l'objet de l'étude envisagée.

30. Il est certes important de déterminer les problèmes qui ont besoin d'être réglés, qu'il s'agisse de redéfinir la mission de la Commission pour l'adapter aux nouvelles réalités, de revoir le processus de sélection des membres de la Commission, dans le plein respect des prérogatives de l'Assemblée générale mais aussi de l'esprit des articles 3 et 4 du statut de la Commission, qui prévoient des modalités de nature à garantir la compétence et l'impartialité des membres de la Commission, ou de la nécessité de renforcer l'aptitude de la Commission à donner des avis spécialisés, notamment sur des méthodes modernes de gestion des ressources humaines. Mais l'étude ne doit pas simplement être motivée par le constat qu'il existe des problèmes auxquels il faut remédier, mais aussi et surtout par le désir d'apporter des solutions à des questions revêtant un caractère prioritaire, comme l'avenir de la fonction publique internationale, et de mettre au point un cadre institutionnel qui favorise l'obtention de résultats positifs.

31. L'indépendance de la Commission, son pouvoir de décision et son statut ne sont pas en cause. L'étude vise, au contraire, à assurer une application aussi fidèle que possible de la lettre et de l'esprit des dispositions du statut de la Commission, en particulier de celles qui mettent l'accent sur l'indépendance et l'intégrité de ses membres, tout en adaptant les modalités d'application de ces dispositions à une réalité et à des besoins nouveaux. Elle devrait aussi viser à maintenir la cohésion du régime commun, tout en offrant l'occasion d'un débat ouvert et dépassionné sur l'appui que la Commission peut apporter à l'Assemblée générale dans son travail d'orientation. Les chefs de secrétariat estiment certes qu'il faut introduire une plus grande souplesse dans le fonctionnement du régime commun. Mais, comme l'a fait observer le Président de la Commission, M. Bel Hadj Amor, dans son exposé sur le rôle futur de la Commission, cohésion et souplesse peuvent aller de pair. Comme il est constaté au paragraphe 24 du rapport, les récentes initiatives prises par la Commission semblent montrer qu'elle poursuit globalement les mêmes objectifs que ceux que vise l'étude envisagée, et que cette étude peut, avec la coopération de la Commission, donner les résultats souhaités.

32. M. **Civili** estime, en conclusion, que le meilleur moyen pour la Cinquième Commission de montrer qu'elle considère le renforcement de la fonction publique internationale et le succès des réformes en cours comme prioritaires, serait qu'elle engage avec les États Membres, la Commission de la fonction publique internationale, les membres du Comité administratif de coordination et d'autres partenaires, des consultations sur les modalités d'organisation de l'étude. Celle-ci ne produira les résultats souhaités que si l'Assemblée générale s'en approprie l'idée et donne l'impulsion. Une telle initiative pourrait faire partie des mesures que prendra l'Assemblée pour célébrer le vingt-cinquième anniversaire de la Commission et renforcer ses capacités.

33. **Mme Madarshahi** [Présidente du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP)] apprécie d'autant plus l'occasion qui lui est donnée de s'adresser à la Cinquième Commission qu'il arrive que sa présence soit jugée inutile ou indésirable, comme ce fut le cas lorsqu'on a marqué le vingt-cinquième anniversaire de la CFPI. Elle tient donc à saluer l'action menée par la Commission pour défendre les droits des fonctionnaires et faire prévaloir des politiques équitables dans la gestion de ressources humaines disséminées dans le monde entier.

34. Depuis avril 1999, le CCASIP participe de nouveau à des réunions organisées par la Commission. Il a fait partie du Groupe de travail sur la réforme de la gestion des ressources humaines – dont il approuve le rapport – ainsi que d'un groupe de travail tripartite chargé par la Commission de revoir le texte de 1954 des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux – dont en revanche il trouve le rapport insuffisant. Il considère en effet qu'un tel document devrait réunir des principes et des valeurs, voire des idéaux, qui s'imposent à toutes les organisations appliquant le régime commun, plutôt qu'un morne assemblage de règles et d'interdictions qui ne priment même pas les règlements individuels de ces organisations.

35. La crise financière dans laquelle l'Organisation est plongée depuis plus de dix ans a entraîné une détérioration des conditions d'emploi, à tel point que les fonctionnaires qui ont quitté l'Organisation depuis 1997 sont plus nombreux que les personnes qui ont été recrutées dans le même temps. Cette fuite des compétences montre que l'ONU a bien du mal à attirer et à retenir des individus de la qualité prévue par la Charte. Face à cette situation, les réformateurs sont prêts à tout essayer et à tout remettre en question. Par exemple, des groupes de discussion vont être réunis à Vienne, Genève et New York afin de contribuer à un rapport sur un nouveau régime de rémunération, que la CFPI doit examiner à sa session de juin 2001. Une des idées lancées, qui est au goût de certains représentants de l'Administration, est celle dite de l'élargissement des fourchettes, qui consiste à fondre de nombreux emplois dans une fourchette et à offrir un régime de rémunération fondé sur la valeur marchande du travail. Ce système, qui est très loin d'avoir fait ses preuves, va à l'encontre de certains principes fondamentaux du régime de rémunération actuel, qu'il risque d'ébranler.

36. À la cinquante-deuxième session de la CFPI, le Président du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) a déclaré que le régime de rémunération actuel était dépassé, et qu'en particulier les engagements permanents ne correspondaient plus aux besoins de toutes les organisations. Ce n'est pas une raison pour adopter un régime nouveau qui ne repose que sur des espoirs et des suppositions, dont même le secteur privé n'a pas encore vérifié les avantages et qui aurait encore plus de mal à répondre aux besoins d'une organisation multilatérale qui pose des problèmes complexes et difficiles dans un contexte multiculturel. L'ONU ne ressemble à aucune entreprise; en s'engageant dans la voie suivie par le secteur privé avant même de savoir où elle mène, elle risquerait de perdre l'acquis de pratiques qui ont fait leurs preuves au fil du temps.

37. Ce n'est pas parce que l'Organisation traverse une crise financière qu'elle doit singer ce que font les entreprises privées. Elle mérite mieux que des solutions faisant exclusivement appel aux lois du marché, et elle doit appliquer les principes fondamentaux du droit du travail et garantir les droits fondamentaux de ses fonctionnaires.

38. Cela ne veut pas dire qu'il n'y ait pas lieu de réaménager le régime de rémunération, par exemple en liant la rémunération et les promotions aux résultats et au mérite – à condition qu'il s'agisse d'une progression réfléchie et non d'une brusque mutation. Le système actuel présente en effet un certain nombre d'insuffisances, comme le CCASIP l'a indiqué dans un document de réflexion présenté à la CFPI à sa session d'avril 2000, qui ne constituent pas seulement des handicaps au niveau du recrutement mais qui pèsent sur le moral et la productivité des fonctionnaires.

39. Le CCASIP se félicite que la CFPI ait admis que la prise en compte des connaissances linguistiques était un droit acquis, et décidé de ne pas créer, même provisoirement, une double filière de rémunération. En ce qui concerne l'indemnité pour frais d'études, il estime que les agents des services généraux y ont tout autant droit que les autres fonctionnaires et il est partisan d'une simplification des procédures, à condition que celle-ci ne crée pas des inégalités entre lieux d'affectation ou entre fonctionnaires du même lieu d'affectation. D'autre part, la Commission a eu raison de décider de continuer à appliquer le barème actuel des contributions du personnel et d'étudier comment le calcul de celui-ci pourrait faire intervenir les déductions fiscales applicables aux retraités. Quant aux enquêtes sur les salaires extérieurs, le CCASIP se félicite de l'esprit de coopération avec lequel la Commission en a examiné les résultats, et il espère que la méthode actuelle sera réexaminée et si possible simplifiée et adaptée avant la prochaine vague d'enquêtes.

40. Le CCASIP reste préoccupé par l'évolution de la marge entre les rémunérations nettes de la fonction publique des États-Unis et celles de l'ONU. Cette dernière a perdu son avantage au niveau des postes de milieu de carrière et de rang supérieur. L'employeur de référence relève régulièrement les traitements de base (une nouvelle augmentation de 5 % est prévue en janvier 2001), et l'augmentation des traitements proposée par la Commission ne suffira pas à rétablir la marge à un niveau satisfaisant. La méthode appliquée par la Commission pour calculer la marge est loin d'être satisfaisante, et les propositions concernant le nouveau régime de rémunération ne régleront pas le problème. En effet, retirer certains avantages sociaux à Pierre pour offrir une prime de mérite à Paul ne fait qu'aller à l'encontre du principe de l'égalité de traitement à travail égal et éventuellement de celui d'une répartition géographique équilibrée.

41. En conclusion, il faut absolument offrir de bonnes conditions d'emploi afin d'attirer et de retenir les personnes les mieux qualifiées. Il faut donc que

l'Organisation se distingue non seulement par la noblesse de sa mission mais aussi par la façon dont elle fixe l'ensemble des prestations offertes et la structure du barème des traitements.

42. **M. Grandjean** [Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA)] trouve trompeuse la façon dont la CFPI a l'habitude de présenter son rapport, avec des rubriques « Vues des représentants du personnel ». En effet, les seules vues dont il est fait état sont celles du CCASIP, puisque la FICSA refuse depuis longtemps de participer aux sessions de la Commission. La principale raison en est que, comme le montre une lecture attentive du rapport, on ne tient pas vraiment compte des vues du personnel. Aussi la FICSA préfère-t-elle rester absente que de donner son aval à cette pratique consistant à donner la parole tout en refusant d'écouter. Le rapport de cette année montre d'ailleurs qu'il n'y a pas plus de dialogue réel avec les organisations qu'avec les représentants du personnel.

43. La FICSA accueille favorablement le Cadre de gestion des ressources humaines présenté à l'annexe II du rapport de la CFPI, dans la mesure où on y trouve un tableau des différents facteurs et des rapports qui les lient, ainsi qu'une définition de la répartition des responsabilités entre les organes du régime commun et les organisations. En revanche, si ce document est un jour réutilisé, il faudrait mettre le personnel, plutôt que la stratégie en matière de ressources humaines, au centre du dispositif, définir le fondement juridique de l'emploi dans une organisation internationale et tenir compte des derniers événements survenus sur le front des relations entre fonctionnaires et administrations.

44. En avril 1999, les représentants des administrations et le CCASIP ont tellement critiqué le projet de normes de conduite présenté par la CFPI que celle-ci a créé deux Groupes de travail chargés de trouver un accord sur un nouveau texte. La FICSA a participé aux réunions du premier Groupe de travail. Jusqu'au dernier jour, on s'acheminait vers un compromis acceptable pour toutes les parties; c'est alors qu'un représentant de l'ONU dépêché de New York est venu dénaturer certaines des dispositions essentielles, par exemple : les relations entre le personnel et l'Administration ont été limitées aux questions touchant le personnel, pour lesquelles les représentants de ce dernier ne pouvaient plus que « contribuer activement aux décisions »; et en matière de sûreté et de sécurité, il n'a plus été question que d'affirmer que les fonctionnaires internationaux étaient en droit de s'attendre à ne pas être exposés à des risques excessifs et à ce que des mesures soient prises pour les protéger, ainsi que les membres de leur famille. Par respect pour la mémoire de ses collègues disparus, M. Grandjean n'en dit pas plus sur cette question.

45. Le deuxième Groupe de travail ne s'est jamais réuni. Le texte élaboré par le premier a été présenté à la Commission à sa session d'avril 2000, mais sous une forme qui portait à confondre les différentes versions du projet. C'est dans ces conditions qu'un texte définitif à soumettre à l'Assemblée générale et aux organisations appliquant le régime commun a été adopté. Depuis, cependant, plusieurs organisations ont formulé ou réitéré des observations et manifesté leur mécontentement. L'une d'elles a parlé de simulacre de transparence, et le Bureau international du Travail (BIT) a annoncé qu'il élaborait ses propres normes à partir du projet du Groupe de travail. La décision qui figure au paragraphe 31 du rapport de la CFPI masque mal le fait que les organisations et le personnel sont opposés au projet de texte de la Commission. Celle-ci devrait recevoir pour instruction soit de reprendre ses travaux à partir du projet de texte du Groupe de travail, soit de laisser les administrations et le personnel régler la question.

46. La Commission a entrepris un examen du régime des traitements et indemnités auquel la FICSA n'est pas opposée, si ce n'est qu'elle juge irréaliste, à moins que les dés ne soient pipés, de vouloir faire ce travail en deux ans. Elle se demande aussi s'il ne s'agit pas d'un prétexte pour ne pas s'attaquer, pendant ce temps, à la question du relèvement des traitements et au problème de l'absence de marge au niveau des directeurs. Or il y a plus de 10 ans que l'Assemblée générale a constaté que l'ONU n'était plus compétitive sur le marché de l'emploi. L'étude à laquelle se livre la CFPI ne sera d'aucune utilité s'il s'agit seulement de redéfinir la manière de partager le même gâteau. Le Comité consultatif a abouti à la même conclusion, et la FICSA estime que la Commission devrait être priée de formuler d'urgence des propositions sur le niveau des traitements.

47. La FICSA aurait volontiers appuyé les recommandations formulées par la Commission en 1998 à propos de la prise en compte des connaissance linguistiques, si le sursalaire correspondant n'avait pas été exclu de la rémunération considérée aux fins de la pension. Il ne s'agit pas, en effet, d'un cadeau fait au personnel au nom du multilinguisme, mais de la rémuné-

ration de compétences dont les organisations ne sauraient se passer. En outre, on peut regretter au passage que des recommandations plus anciennes soient passées à la trappe sous prétexte que le régime de rémunération était à l'étude.

48. La FICSA déplore également la décision de reporter à 2004 la révision du barème des contributions du personnel, décision qui dénote à la fois un certain manque d'égard pour les organisations, les États Membres et le personnel et une certaine désinvolture de la part de la Commission. D'autre part, elle réaffirme que cette dernière devrait être priée de formuler des propositions concernant un relèvement des traitements réels qui rendrait leur compétitivité aux organismes des Nations Unies sur le marché de l'emploi. Quant aux niveaux de l'indemnité pour frais d'études et de l'indemnité pour personne à charge, il convient de noter que les ajustements proposés résultent strictement de l'application des méthodes en vigueur.

49. S'expliquant sur la non-participation de la FICSA aux travaux de la CFPI, M. Grandjean indique que la décision est prise chaque année au vu de la situation. D'autre part, il ne faut pas faire du problème complexe que pose le processus de participation ni des critiques formulées par la FICSA une affaire de personnes. En ce qui concerne le projet de normes de conduite, M. Bel Hadj Amor a fait de son mieux pour répondre aux souhaits des administrations et du personnel.

50. Revenant à la question de l'examen du régime de rémunération, M. Grandjean s'inquiète que les groupes dits de discussion ne sauraient être le moyen d'un dialogue entre les partenaires concernés, et c'est pourquoi non seulement la FICSA mais aussi le CCASIP ont refusé d'y participer. C'est donc à tort qu'il est affirmé au paragraphe 23 du document A/55/526 que « les organisations et les représentants du personnel ont salué ces nouvelles initiatives », ce qui peut porter à croire que les soupçons de manipulation ne sont pas infondés. La FICSA et le CCASIP ont indiqué à des représentants de la Commission quels étaient les points à rectifier, et il faut espérer que le bon sens l'emportera. Les représentants du personnel ne sauraient se contenter de strapontins pour assister à une partie de cartes où tous les atouts auraient été distribués aux autres joueurs, et il conviendrait d'exhorter le Président de la Commission à modifier le mode de fonctionnement des groupes de discussion afin de permettre un réel processus de consultation.

51. La FICSA attend avec intérêt que soit examinée la question très importante du mandat, de la composition et du fonctionnement de la CFPI. Elle note que, l'année précédente, cette question a pris un tour personnel et l'Assemblée générale a demandé qu'on donne des raisons d'étudier le problème, c'est-à-dire, concrètement, des exemples d'erreurs ou de défaillances de la Commission. Or il ne s'agit pas de revenir sur les doléances du passé mais de se tourner vers l'avenir pour voir quels sont les changements qui rendraient la Commission plus efficace face aux problèmes qui attendent les organismes des Nations Unies. Le moment est venu de poser la question, et la FICSA engage l'Assemblée générale à adopter le principe d'une étude d'ensemble destinée à préparer l'avenir.

52. **Mme Dantoine** (France) prend la parole au nom de l'Union européenne et indique que les pays d'Europe centrale et orientale associés à l'Union européenne (Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovénie), Chypre et Malte (pays également associés) et les pays de l'Association européenne de libre-échange membres de l'Espace économique européen (Islande et Norvège) se rallient à sa déclaration. Vu l'importance primordiale des conditions d'emploi pour ce qui est de permettre à l'ONU d'attirer et de retenir le personnel le plus compétent, l'Union européenne attache également une très grande importance au régime commun. Celui-ci a pour vocation d'assurer la cohérence des conditions d'emploi dans l'ensemble des organisations, mais en même temps il conviendrait de lui donner un peu plus de souplesse. Le rôle de la CFPI et son indépendance sont essentiels à cet égard.

53. L'Union européenne accueille avec intérêt le cadre de gestion des ressources humaines adopté par la Commission, ainsi que l'ensemble de principes directeurs qui y est défini. Les organes directeurs des organisations appliquant le régime commun devraient les étudier et s'en inspirer, et il serait intéressant que la Commission fournisse, le moment venu, des renseignements sur la mesure dans laquelle le résultat de son travail aura été pris en compte.

54. La CFPI a eu raison de décider de concentrer ses travaux sur l'examen du régime des traitements et indemnités, qui pourrait déboucher sur des moyens nouveaux de faire en sorte que ce régime soit plus dynamique et fasse une plus grande place aux compétences, aux responsabilités et aux résultats. L'Union européenne note que la Commission étudiera, dans le cadre

de cet examen, une question qui lui tient à cœur, celle de l'incitation à l'acquisition et à l'utilisation de compétences linguistiques de la part du personnel. D'autre part, elle accueille favorablement les décisions de la Commission concernant l'indemnité pour frais d'études.

55. L'Union européenne est préoccupée par la faiblesse de la marge aux échelons de rémunération les plus élevés. Tout en approuvant le relèvement du barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur recommandé par la Commission, elle estime qu'il faudrait étudier la question du relèvement de ce barème en termes réels.

56. L'Union européenne accueille favorablement le rapport du Secrétaire général sur le renforcement de la fonction publique internationale (A/55/526), qui constitue selon elle un excellent point de départ pour l'étude que doit mener la CFPI. Elle partage notamment l'analyse du Secrétaire général quant à ce que cette dernière pourrait apporter à la modernisation de la fonction publique internationale et à la gestion du changement. Approuvant le choix des questions qui devront faire l'objet de l'étude envisagée (ibid., sect. V), elle estime que le moment est venu de réaliser cette étude.

57. Passant au rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/55/9), Mme Dantoine note avec satisfaction que l'évaluation actuarielle fait apparaître un excédent pour la deuxième année consécutive. Elle se félicite également du rendement des placements de la Caisse et de des excellents résultats financiers obtenus, au sujet desquels elle rend hommage au représentant du Secrétaire général, au Service de la gestion des placements et au Comité des placements. L'Union européenne souscrit aux conclusions du Comité mixte sur la nécessité de suivre des règles de prudence et de respecter les dispositions de la résolution 53/210 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a indiqué qu'il ne fallait pas modifier le régime des pensions tant qu'on n'aurait pas assisté à une succession régulière d'excédents actuariels.

58. L'Union européenne est favorable à un assouplissement des conditions énoncées à l'article 35 *bis* des Statuts de la Caisse concernant le droit des conjoints et ex-conjoints à une pension de réversion. Elle estime qu'il est temps que le Comité mixte se penche sur la question des compagnons du même sexe ou de sexe différent, afin d'éviter toute discrimination à cet égard, et elle a pris note des échanges de vues auxquels il a procédé et dont il fait état aux paragraphes 184 et 185 de son rapport.

59. **Mme McLurg** (États-Unis d'Amérique) dit qu'il importe à la fois d'assurer la bonne tenue financière de la Caisse et de veiller à répondre aux besoins des participants. Elle note que la valeur totale des actifs de la Caisse se montait à 24,8 milliards de dollars au 8 novembre 2000, soit 1,2 milliard de moins que huit mois plus tôt, un écart qui témoigne de l'instabilité des avoirs de la Caisse. La Cinquième Commission ne doit jamais perdre de vue cette réalité lorsqu'elle examine les recommandations concernant la Caisse des pensions. La délégation des États-Unis se déclare néanmoins satisfaite de la stratégie à long terme de la Caisse en matière de placements et félicite le Comité des placements.

60. La délégation des États-Unis est favorable à l'introduction de deux mesures qui avaient été décidées en période de déficit, à savoir ramener de 6,5 à 6 % le taux d'intérêt applicable aux fins de la conversion de prestations périodiques en une somme en capital, et de 3 à 2 % le seuil fixé pour les ajustements annuels au coût de la vie. La prestation de retraite servie aux anciens fonctionnaires étant l'un des éléments susceptibles de permettre aux organisations de demeurer compétitives sur le marché du travail, la délégation des États-Unis approuve la création d'un groupe de travail tripartite chargé de réexaminer de manière approfondie les dispositions relatives aux prestations et se félicite de la part croissante que les placements occupent dans les recettes de la Caisse par rapport aux cotisations.

61. À propos des droits à pension de réversion des conjoints et ex-conjoints survivants, une question sociale prioritaire à ses yeux, la délégation des États-Unis note que le Comité mixte recommande d'ajouter à l'article 35 *bis* des Statuts de la Caisse un nouvel alinéa qui aurait pour effet que la Caisse verserait aux ex-conjoints survivants non couverts par l'article 35 *bis* une pension dont le montant serait d'environ 7 290 dollars par an. Compte tenu des incidences financières qu'aurait cette nouvelle disposition, la délégation, tout en approuvant le montant et les critères recommandés par le Comité mixte, ne souhaite pas que l'on aille plus loin pour le moment. Elle rappelle que le Comité mixte peut de son propre chef revoir ces dispositions s'il le juge nécessaire. La délégation note avec satisfaction que la pension due aux conjoints survivants

qui bénéficieront de la suppression de la pénalité en cas de remariage ne sera pas versée rétroactivement mais seulement à compter du 1er janvier 2001. Elle est favorable à ce que l'article 45 soit modifié de telle sorte que le versement direct d'une partie de la pension à un ex-conjoint au titre d'une pension alimentaire aurait lieu de facto sans que le participant en fasse la demande, une décision qui irait dans le sens de la circulaire du Secrétaire général relative aux obligations des fonctionnaires vis-à-vis de leur famille.

62. La délégation des États-Unis note que les autorités de la Fédération de Russie mettent activement au point un instrument juridique prévoyant le versement d'un montant mensuel complémentaire aux anciens participants de la Caisse qui sont des ressortissants de la Fédération de Russie, afin de leur venir en aide. Elle espère sincèrement que les autorités russes compétentes donneront rapidement suite à la lettre datée du 31 octobre 2000 que l'Administrateur de la Caisse a adressée à la Vice-Première Ministre de la Fédération de Russie. La délégation considère que la Caisse a toujours agi à cet égard conformément au droit et conformément aux voeux écrits des participants et espère que ces derniers verront ainsi la fin d'une période difficile.

63. Enfin, la délégation américaine approuve le projet de modification de l'article 6 des Statuts qui aurait pour effet de porter à quatre ans la durée du mandat des représentants de l'Assemblée générale au sein du Comité mixte. Elle se félicite par ailleurs que l'on ait donné au personnel du secrétariat de la Caisse la possibilité de faire des suggestions concernant les améliorations à apporter à son fonctionnement, comme indiqué aux paragraphes 124 et 125 du rapport du Comité mixte (A/55/9).

64. **M. Li Taizhang** (Chine) rend hommage au travail accompli par la Commission de la fonction publique internationale. Commentant plus particulièrement certaines questions abordées dans le rapport de la Commission, il dit que sa délégation prend note de la méthode suivie pour élaborer le cadre de gestion des ressources humaines (par. 14, 17 et 19 du rapport). Il rappelle que sa délégation apporte son soutien à l'élaboration d'un cadre intégré de gestion des ressources humaines et notamment d'un système d'information sur les ressources humaines. Le cadre intégré doit permettre non seulement d'améliorer le régime commun mais aussi servir de lien entre l'ONU et les autres organisations dans la conduite de la réforme. Il doit aussi permettre de gérer efficacement le personnel, atout le plus précieux du régime commun et servir de base aux réformes futures. La délégation chinoise espère que ces deux derniers objectifs seront réalisés rapidement.

65. La délégation chinoise est d'avis qu'il faut mettre en place dès que possible un régime des traitements et indemnités transparent, simplifié, plus souple et plus compétitif. Elle note que la Commission a relevé les carences du régime actuel, qui est fondé sur les engagements permanents. Elle estime que la récompense des compétences, des résultats et du sens des responsabilités, sur la base d'une juste concurrence, doit primer, afin de motiver le personnel et de l'inciter à l'excellence. Elle espère que la Commission présentera dès que possible à l'Assemblée générale un rapport sur l'examen approfondi du régime actuel, ainsi que des recommandations concernant la mise en place d'un nouveau régime des traitements et indemnités.

66. La délégation chinoise estime que le régime commun doit être amélioré et renforcé pour que les organisations qui l'appliquent soient à même de relever les défis qui les attendent. Il s'agira de relever la qualité du travail des fonctionnaires, de renforcer leurs capacités en matière de gestion et de développer les compétences multidisciplinaires. La capacité d'attirer et de retenir un personnel de qualité sera un facteur déterminant. La CFPI sera amenée à jouer un rôle accru dans la réforme du régime commun tout en continuant de veiller à sa cohésion. Il faudra donc qu'elle renforce elle aussi ses capacités administratives pour pouvoir s'adapter au changement.

67. **M. Lozinski** (Fédération de Russie) dit que sa délégation se félicite que la situation actuarielle de la Caisse continue de s'améliorer, puisque l'on constate un excédent actuariel équivalant à 4,25 % de la rémunération considérée aux fins de la pension. Elle approuve, comme le Comité consultatif, la politique de prudence de la Commission et estime aussi, comme lui, qu'il faut continuer de suivre de près l'évolution des résultats des évaluations actuarielles (A/55/481, par. 6). Si la tendance actuelle se confirmait pendant un certain temps, on pourrait envisager d'augmenter les prestations et, en premier lieu, de réduire les cotisations des États Membres, comme suggéré dans la résolution 53/210.

68. La délégation de la Fédération de Russie estime que la Commission a suivi une politique judicieuse en

matière de placements, la valeur de réalisation des actifs de la Caisse ayant augmenté de près de 30 % en deux ans. Ces résultats confirment que la Commission a eu raison de privilégier le long terme, de maintenir sa politique de diversification et de respecter les critères de sécurité, de rentabilité, de liquidité et de convertibilité.

69. La délégation de la Fédération de Russie souhaite savoir pour quelles raisons le fonctionnement du système de comptabilité et de contrôle des placements (INCAS) de la Caisse est toujours interrompu, quelles sont les incidences sur les activités du Service de la gestion des placements et quelles mesures sont prises pour éviter que cette situation ne se reproduise. La délégation estime par ailleurs, comme le Comité des commissaires aux comptes, qu'il convient de renforcer les liens entre le système de comptabilité de la Caisse et le Système intégré de gestion (SIG) de l'ONU. Elle approuve la mise en place en deux phases d'un système d'échange de données entre la Caisse et les organisations affiliées.

70. À propos des droits à pension des anciens participants à la Caisse qui sont des ressortissants de la Fédération de Russie, le représentant dit que le projet d'accord entre le Gouvernement de la Fédération et le Comité mixte de la Caisse est apparu irréalisable à son gouvernement compte tenu de la situation économique du pays et de la priorité à donner à des catégories plus défavorisées. Le Gouvernement a toutefois élaboré un projet de loi prévoyant le versement à ces anciens fonctionnaires de prestations mensuelles complémentaires, indépendamment des autres revenus qu'ils percevraient en Fédération de Russie et compte tenu de la durée de leur service et de l'importance des fonds transférés de la Caisse à la Sécurité sociale de l'ex-Union soviétique. La question sera résolue dans un avenir proche en tenant compte au maximum de l'intérêt des anciens fonctionnaires.

71. **Mme Achouri** (Tunisie) émet de très fortes réserves au sujet de la remarque du représentant de la FICSA lorsqu'il dit que la Fédération note que l'année précédente, la question avait pris un tour personnel. Elle fait observer que son pays a toujours considéré que les avis des représentants du personnel étaient d'une aide précieuse pour les organes délibérants. Elle pourrait toutefois revoir cette approche car il n'appartient pas aux représentants du personnel de porter des jugements de valeur sur la manière dont les organes intergouvernementaux conduisent leurs travaux.

La séance est levée à 12 h 45.