

**Assemblée générale**

Cinquante-sixième session

Documents officiels

Distr. générale
9 novembre 2001

Original: français

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 25^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 7 novembre 2001, à 10 heures

Président : M. Orr (Canada)*(Vice-Président)**Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires* :

M. Mselle

SommairePoint 127 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*)

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.

01-62439 (F)



La séance est ouverte à 10 h 5.

Point 127 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*) (A/56/30 et A/56/485)

1. **M. Eguiguren** (Chili), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, réaffirme l'importance du régime commun des Nations Unies et du rôle joué par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) dans la définition et la coordination du régime. Il fait part des observations que le Groupe souhaite faire au sujet du rapport de la CFPI (A/56/30), précisant que le Groupe approuve en règle générale les recommandations qui y figurent et rappelant qu'il faut veiller à offrir au personnel des organismes appliquant le régime commun les meilleures conditions d'emploi possibles – ce qui suppose des conditions d'emploi compétitives – afin d'attirer le personnel le plus qualifié.

2. Soutenant l'effort entrepris pour moderniser la gestion des ressources humaines dans les organismes des Nations Unies et dans la lignée du schéma directeur pour la gestion des ressources humaines, un outil fort utile présenté par la Commission dans son rapport pour l'année 2000 (A/55/30), la CFPI a fait figurer en annexe à son rapport une actualisation des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, établie en collaboration avec les organismes appliquant le régime commun et les représentants du personnel. Le Groupe de Rio approuve sur le plan des principes cette version actualisée.

3. L'examen du régime des traitements et indemnités entrepris par la Commission doit tenir compte du schéma directeur, et, conformément aux principes énoncés dans le rapport de la Commission, reposer sur le strict respect des principes Noblemaire et Flemming. Pour moderniser le régime et assurer sa compétitivité, il faut certes introduire plus de souplesse, mais il faut aussi veiller à ce qu'il offre suffisamment de garanties à un personnel dont on pourra ainsi s'assurer la confiance et le dévouement.

4. Il convient d'adapter les arrangements contractuels aux temps nouveaux mais en faisant en sorte d'attirer le personnel le plus compétent et en veillant à concilier une plus grande souplesse avec les impératifs de transparence et la nécessité d'assurer la stabilité du personnel. Le Groupe de Rio approuve l'établissement d'un inventaire des différents types de contrats en

usage et souhaiterait que celui-ci, lorsqu'il sera terminé, soit publié dans le rapport de la Commission.

5. La marge entre les rémunérations nettes des fonctionnaires des Nations Unies et de la fonction publique de référence devrait s'établir à 12,2 % pour l'année 2001, un chiffre qui se situe dans les limites de la fourchette optimum, mais qui est inférieur au point médian. Il faudra donc suivre de près son évolution, en particulier en ce qui concerne les catégories D-1 et D-2.

6. En ce qui concerne le renforcement du régime commun, le Groupe de Rio tient à rappeler que le mandat et la composition de la CFPI ne sauraient être examinés sans l'entière participation de la Commission mais aussi des États Membres, afin de garantir la transparence du processus.

7. **M. Kendall** (Argentine), s'associant à la déclaration faite par le Chili au nom du Groupe de Rio, souligne l'importance des travaux de la CFPI pour le renforcement du régime commun. Sa délégation prend note avec intérêt de l'examen du régime des traitements et des indemnités par la Commission, un examen qui est indispensable pour moderniser la gestion des ressources humaines et qui doit permettre d'envisager de façon intégrée et globale les différents éléments du régime. Elle approuve les objectifs de l'examen proposés par la Commission, notamment l'instauration d'un lien plus étroit entre l'efficacité et la rémunération, étant entendu toutefois que l'appréciation du comportement professionnel devra être transparent et offrir des garanties suffisantes aux fonctionnaires. Il lui semble par ailleurs important d'étudier les différentes solutions possibles pour améliorer les capacités de gestion, l'objectif étant d'attirer du personnel de direction compétent. Dans la mesure où il s'agit de trouver un équilibre entre compétitivité et flexibilité d'une part et stabilité du personnel d'autre part, il importe également que les organismes appliquant le régime commun et les représentants du personnel participent activement au débat. On sera ainsi assuré d'un consensus sur les mesures qui seront proposées.

8. La délégation argentine se félicite que l'actualisation des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux soit le fruit d'une collaboration avec les organismes et les représentants du personnel. Elle compte que les normes actualisées seront examinées en séance officielle. Elle note que la

marge entre les rémunérations nettes se réduit depuis 1997 au détriment des fonctionnaires de l'ONU et souhaite que l'Assemblée générale soit tenue informée de son évolution future. En ce qui concerne le renforcement du régime commun, elle considère que l'examen du mandat et de la composition de la Commission doit avoir pour but de préserver la qualité de ses travaux et qu'il doit se faire en toute transparence, ce qui suppose que les États Membres y soient associés.

9. **Mme Sequeira** (Présidente du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies), prenant la parole en application de la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, dit qu'on a le sentiment que loin de respecter la nature de l'ONU, qui se consacre à la réalisation des objectifs de la Charte c'est-à-dire à des tâches non quantifiables, la réforme engagée par le Secrétaire général – dans laquelle il n'est question que de compétitivité, de rendement et de performance – relève de la culture d'entreprise. Or l'ONU n'est pas une entreprise multinationale. C'est une organisation qui oeuvre pour le bien de tous. Par conséquent une réforme inspirée de ce qui se fait dans le secteur privé ne peut être appliquée telle quelle.

10. Le personnel – principale richesse de l'ONU – voit ses conditions d'emploi se dégrader depuis une vingtaine d'années, aussi bien sur le plan des prestations qui lui sont offertes que sur le plan contractuel. Le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP), qui oeuvre aussi pour les futures générations de fonctionnaires – car l'ONU aura toujours besoin d'attirer et de garder à son service du personnel compétent et motivé – tient à prendre part à tous les niveaux au débat sur les questions qui intéressent l'avenir de l'Organisation.

11. Le CCASIP estime qu'il faut revenir aux principes fondamentaux. Ainsi, pour recruter les candidats les plus compétents en vue de la réalisation des objectifs fixés, les qualifications requises doivent être clairement énoncées dans les avis de vacance de poste. Pour former les nouvelles recrues, il faut des superviseurs compétents, qui auront été promus ou eux-mêmes recrutés en raison de leurs qualifications et compte tenu des objectifs à atteindre. De ce point de vue, un plan d'organisation des carrières bien conçu, propre à motiver le personnel, peut permettre de sélectionner les

cadres les plus qualifiés parmi le personnel en place avant d'envisager un recrutement externe. Il s'agit de mettre en place une stratégie d'utilisation des ressources disponibles.

12. Pour garder au service des organisations le personnel le plus compétent, il faut le motiver, et notamment motiver les jeunes en faisant valoir les idéaux de l'ONU et en leur proposant des programmes de formation qui leur permettront de satisfaire leur désir de mobilité. Celle-ci sera encouragée si les prestations offertes sont suffisantes. Les fonctionnaires plus âgés sont soumis à des contraintes familiales qui ne sont guère favorables à la mobilité, mais en revanche ils progressent dans la hiérarchie, au risque d'ailleurs, lorsqu'ils sont affectés à des postes administratifs, de priver de leur expérience les autres membres du personnel, en particulier les jeunes. La politique sociale est un autre élément à considérer. Les organisations appliquant le régime commun doivent tenir compte de leur caractère multiculturel et adapter leur politique sociale aux lieux d'affectation.

13. Le régime des traitements et indemnités doit tenir compte de tous ces éléments, et toute réforme de la gestion des ressources humaines doit en outre garantir l'indépendance du Secrétariat de l'ONU, un principe auquel le personnel est très attaché.

14. La question des arrangements contractuels, qui n'a pas encore été examinée par la CFPI avec une complète participation des représentants du personnel, est liée à la nécessité de recruter et de conserver le personnel le plus compétent et renvoie aussi à la question de l'indépendance du Secrétariat. On constate à l'heure actuelle de nombreuses incohérences dans l'octroi des contrats et il est certain que le système doit être revu. Toutefois, s'il s'agit de supprimer les contrats permanents, le but doit être de permettre aux organisations de se débarrasser des mauvais éléments. Il faut prendre garde de ne pas perdre les fonctionnaires les plus compétents et donner des garanties contre les risques d'abus de pouvoir de la part des superviseurs.

15. Le CCASIP craint que la mobilité, telle qu'elle est envisagée dans la réforme de la gestion des ressources humaines, ne devienne un élément déterminant des décisions de promotion, au détriment des autres éléments du mérite professionnel. À ce propos, pour éviter de démoraliser les agents des services généraux, il faudrait offrir à ces derniers des possibilités de

transferts internationaux, auxquelles ils n'ont actuellement guère accès.

16. Enfin, il ne faut pas lésiner sur la sécurité et la santé du personnel. Il faut mettre en place des mesures concrètes sur le terrain, en particulier dans les lieux d'affectation les plus isolés, s'efforcer d'améliorer l'image de l'ONU, faire en sorte que les fonctionnaires soient perçus comme du personnel non politique et faire un effort pour assurer la protection du personnel local.

17. **M. Grandjean** (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) appuie l'augmentation proposée pour le barème des traitements de base minima. Il rappelle cependant qu'il y a longtemps que la compétitivité des salaires des fonctionnaires des Nations Unies – qui demeurent inférieurs à ceux d'autres organisations internationales, parfois même de 50 % – a besoin d'être restaurée, et que l'écart entre les salaires de la fonction publique de référence et ceux du secteur privé aux États-Unis demeure de l'ordre de 32 %. La Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FAFI) approuve également les taux recommandés pour les contributions du personnel. D'autre part, tout en étant favorable au nouveau barème des traitements recommandé pour les agents des services généraux en poste à Rome, elle souligne la nécessité de réintégrer le coefficient de majoration linguistique dans le calcul des traitements.

18. S'agissant des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, la FAFI se félicite de l'accord conclu, mais elle déplore le processus qui a été imposé et elle espère bien qu'à l'avenir les décisions prises par consensus seront respectées. En outre, il importe que les dispositions de ces normes soient connues de l'ensemble des membres du personnel, afin qu'elles puissent être respectées par tous. En ce qui concerne les travaux de la CFPI sur les arrangements contractuels, la note de travail produite à la session d'été ne comporte pas suffisamment de données pertinentes. Quant au fond, la FAFI estime qu'il faut trouver un bon équilibre entre engagements à titre permanent et engagements pour une durée déterminée.

19. La marge continue de poser un problème dont il serait grand temps de s'occuper. Pour les classes P-5 à D-2, elle est tombée en dessous de 10 %. La FAFI soutient l'idée d'une augmentation des traitements

réels qui remonterait la marge autour des 15 % convenus. Elle se félicite de l'augmentation de l'indemnité de poste dans diverses villes sièges, mais elle rappelle que ces indemnités ont pour objet de garantir la parité du pouvoir d'achat dans tous les lieux d'affectation et non de compenser l'insuffisance des salaires de base. Elle insiste, par ailleurs, sur la nécessité de maintenir la procédure de révision biennale des indemnités pendant toute la période que durera l'examen du système des traitements et indemnités, auquel elle compte participer pleinement. À ce propos, constatant qu'on ne parle plus de « simplification » mais d'« assouplissement », elle appelle à la prudence, en particulier lorsqu'il est question de mettre en place des fourchettes élargies ou de créer une catégorie spéciale de cadres supérieurs, et rappelle qu'assouplissement et obligation de rendre des comptes vont de pair. On ne saurait sacrifier le principe d'équité à seule fin de garantir des traitements préférentiels à quelques heureux élus.

20. La FAFI demande aux États Membres d'exiger des organisations internationales qu'elles se conforment aux normes internationales relatives au droit du travail et qu'elles les incorporent dans leurs règles et règlements. Elle souhaiterait également que toutes les organisations élaborent de nouveaux dispositifs de consultation entre représentants du personnel et administrations qui soient efficaces et qui prévoient notamment la pleine participation desdits représentants aux décisions relatives aux ressources humaines.

21. En ce qui concerne la CFPI, maintenant que deux fédérations représentant le personnel y siègent à nouveau, les nouvelles dispositions de son règlement intérieur concernant le processus de consultation et ses méthodes de travail devraient être mises en oeuvre sans délai. Enfin, la FAFI engage les États Membres à accepter que l'examen du mandat, de la composition et du fonctionnement de la CFPI fasse partie intégrante du processus de réforme en cours.

22. **M. Nakkari** (République arabe syrienne) dit qu'il espère que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires présentera sous peu un rapport faisant suite à l'état des incidences administratives et financières des décisions et recommandations qui figurent dans le rapport de la CFPI (A/56/485).

23. **Le Président** dit qu'il transmettra au Président du Comité consultatif la demande de la délégation syrienne.

La séance est levée à 10 h 45.
