

**Assemblée générale**

Cinquante-septième session

Documents officiels

Distr. générale
11 novembre 2002
Français
Original: anglais

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 18^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le mardi 30 octobre 2002, à 10 heures

Président : M. Sharma (Népal)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : (M. Mselle)

Sommaire

Point 112 de l'ordre du jour: Budget-programme pour l'exercice biennal 2002-2003
(*suite*)

Un plan-cadre d'équipement (*suite*)

Point 118 de l'ordre du jour: gestion des ressources humaines (*suite*)

Réforme de la gestion des ressources humaines (*suite*)

Capacité de surveillance au Bureau de la gestion des ressources humaines
(*suite*)

Composition du Secrétariat (*suite*)

Modification du Règlement du personnel (*suite*)

Âge réglementaire de la cessation de service

Consultants et vacataires (*suite*)

Emploi de retraités (*suite*)

Rapport sur les activités du Bureau des services de contrôle interne –
Existence éventuelle de cas de discrimination fondée sur la nationalité, la
race, le sexe, la religion ou la langue lors du recrutement, des promotions ou
des affectations (*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 du document*, 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.



La séance est ouverte à 10 h 05.

Point 112 de l'ordre du jour: Budget-programme pour l'exercice biennal 2002-2003 (suite)

Plan-cadre d'équipement (suite) (A/57/7/Add.4 et A/57/285)

1. **M. Iossifov** (Fédération de Russie), prenant note avec satisfaction du rapport détaillé du Secrétaire général sur le plan-cadre d'équipement (A/57/285) et du rapport, entre autres à ce sujet, du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) (A/57/7/Add.4), dit que les États Membres doivent maintenant se prononcer clairement au sujet de la stratégie à suivre pour que le Secrétariat puisse entreprendre sans retard l'étude pratique des options et approches choisies par l'Assemblée générale. Il est aussi important que le pays hôte et les autorités de la ville de New York aient une idée claire de leur rôle qui, à son avis, doit s'étendre à la fourniture d'un appui financier pour le projet.

2. La délégation russe convient que le premier scénario, présenté par le Secrétaire général aux paragraphes 40 à 42 de son rapport (A/57/285), représente le mode le plus souhaitable de mise en œuvre du plan-cadre. Relevant que le coût de ce plan croîtrait de 35 ou 40 millions de dollars par an en cas de retard, M. Iossifov propose que le Secrétariat s'emploie à le hâter. À ce sujet, il attend avec intérêt que des estimations plus détaillées des dépenses soient présentées. Au cas où l'Assemblée générale choisirait le premier scénario, il importerait de veiller que le nouveau bâtiment non seulement réponde aux besoins actuels de l'Organisation mais aussi tienne compte de ses besoins futurs, et respecte aussi le caractère architectural du complexe du Siège. Enfin, la délégation russe approuve la recommandation du Comité consultatif selon laquelle il faudrait créer un compte spécial séparé et distinct pour les recettes et les dépenses liées au plan.

3. **M. Yuwono** (Indonésie) dit que sa délégation s'associe à la déclaration faite par le représentant du Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il ne fait guère de doute que le plan-cadre doit être appliqué d'une façon ou d'une autre. Les installations actuelles ont plus de 50 ans et sont sujettes à des défaillances qui gênent les activités de l'ONU et menacent la santé et la sécurité. En outre, le scénario consistant à entretenir et réparer les installations

existantes, avec à son escalade des coûts, serait normalement moins satisfaisant car il aboutirait à des installations moins adaptées et des coûts plus élevés.

4. En principe, le plan-cadre doit être financé en partie par la répartition des dépenses entre les États Membres mais, en raison du ralentissement de l'économie mondiale, nombreux sont ceux qui n'ont pas même les moyens de financer les programmes dont ils ont besoin pour eux-même afin de réduire la pauvreté et d'atteindre les objectifs de développement du millénaire. Les pays en développement sont aussi les premières victimes de la récession économique actuelle et, nécessairement, ne peuvent pas se permettre de verser des contributions supplémentaires pour financer le plan-cadre. Si des contributions supplémentaires sont nécessaires, elles doivent être demandées aux seuls États Membres qui peuvent les payer.

5. Il faudrait chercher d'autres moyens de financer le plan-cadre. Étant donné les avantages qu'il représente pour le pays hôte, on devrait normalement attendre de celui-ci une plus grande coopération, y compris dans le domaine financier. Il faudrait envisager des contributions volontaires de gouvernements ou d'autres origines, de même que la proposition selon laquelle le plan devrait être financé au moyen d'un prêt sans intérêt accordé par des États Membres. Ce qui importe, c'est que le plan-cadre soit mis en œuvre sans retard, qu'une proposition ferme assortie d'arrangements financiers soit établie pour être examinée à l'Assemblée générale à sa session en cours et qu'une fois le plan-cadre lancé, les financements et contrôles soient suffisants pour garantir son exécution dans les délais les plus brefs, sans gêne pour les activités de l'Organisation et dans le respect des règles en vigueur.

6. Notant que le complexe du Siège ne répond pas aux codes actuels concernant la sûreté des bâtiments, la protection contre les incendies, les normes d'utilisation d'énergie et les règles modernes en matière de sécurité, **M. Anderegg** (Suisse) dit qu'on doit impérativement décider sans retard de la mise en œuvre et du financement du plan-cadre d'équipement. Il salue les efforts déployés par la ville de New York pour appuyer le projet et la remercie de l'offre qu'elle a faite récemment au sujet de la construction, par United Nations Development Corporation (UNDC), d'un bâtiment qui serait adjacent au complexe du Siège et offrirait des locaux transitoires. Cette solution est

manifestement la plus souhaitable du point de vue du coût et de la durée du projet, des risques de dépassement et de coûts de l'impact sur les travaux de l'Organisation. Elle permettrait aussi de regrouper les programmes et organismes de l'ONU actuellement dispersés dans des locaux voisins loués à des conditions commerciales, une fois que le bâtiment du Siège aura été rénové.

7. La Suisse, qui accueille des organisations internationales depuis plus de 100 ans, a une vaste expérience des différents modes de financement en cas de construction ou de rénovation des locaux. Forte de cette expérience, sa délégation préférerait que le plan soit financé au moyen de prêts sans intérêt accordés par des États Membres. Citant l'exemple de son propre gouvernement, M. Anderegg souligne que les pays hôtes ont des responsabilités particulières à cet égard. La délégation suisse voudrait éviter des emprunts commerciaux en raison des incidences juridiques et financières. Des contributions volontaires devraient être sollicitées pour l'amélioration d'installations particulières du Siège. Néanmoins, l'exécution du plan-cadre d'équipement ne doit pas être subordonnée au versement de telles contributions. L'option de base représente le minimum nécessaire; la délégation suisse attend donc avec intérêt d'examiner l'inclusion des options proposées dans le rapport du Secrétaire général (A/57/285).

8. **M. Ha Chan-ho** (République de Corée) dit que la plupart des délégations voient maintenant clairement que le complexe du Siège a besoin de réparations et de travaux importants et que l'approche corrective actuelle n'est pas viable à long terme car elle deviendra inefficace et coûteuse au fur et à mesure que les bâtiments prendront encore de l'âge. Le plan-cadre d'équipement est donc la seule approche qui convienne et la seule question qui reste à régler est celle de la manière la plus efficace et rentable possible de le mettre en œuvre.

9. Le rapport du Secrétaire général (A/57/285) propose un certain nombre d'options pour l'exécution du plan-cadre. De l'avis de la délégation coréenne, les travaux ne devraient pas se limiter aux besoins actuels concernant la sécurité et le bâtiment actuel mais devraient aussi être conçus en fonction des besoins futurs. Il faut aussi envisager la possibilité d'ajouter certains éléments des options proposées au projet de base.

10. Au sujet de la méthode d'application du plan, la délégation coréenne appuie la première approche consistant à évacuer vers d'autres locaux tous les services du complexe du Siège pendant toute la durée des travaux pour réduire les risques de dépassements de coût, de retards, de gêne et d'exposition à l'amiante. Cette approche abaissera aussi les coûts et raccourcira la durée des travaux d'au moins un an. D'après les informations reçues, la ville hôte s'est déclarée prête à envisager la construction d'un nouveau bâtiment qui offrirait des locaux transitoires pendant la durée des travaux. Toutefois, autant que la délégation coréenne le sache, cette offre n'a pas été faite officiellement et il faut encore des mesures administratives et législatives pour la concrétiser. La délégation coréenne souhaite que les intentions de la ville hôte dans ce domaine soient précisées.

11. Au sujet du financement, le gouvernement hôte, la ville de New York et l'État de New York ont joué un rôle important dans le financement de la construction du complexe actuel du Siège. Il existe beaucoup d'autres cas où les gouvernements hôtes ont largement participé à l'entretien de biens immobiliers de l'ONU dans leur pays. Quelle que soit l'approche retenue, la bonne mise en œuvre du plan-cadre d'équipement nécessitera un appui financier et non financier important de la part du gouvernement hôte et des autorités locales. La délégation coréenne prend aussi note de l'indication, dans le rapport du Secrétaire général qu'un financement pourrait prendre la forme d'un prêt sans intérêt qui serait remboursé à partir de contributions régulières supplémentaires au fil des ans. L'essentiel pour la mise en œuvre du plan, c'est d'obtenir un financement stable et, puisque des retards à tout moment de sa réalisation risqueraient de peser fortement sur le coût global du projet, il faudrait définir les arrangements du financement le plus tôt possible et les soumettre à l'Assemblée générale pour examen. À ce sujet, une entente et une coopération étroite entre l'Organisation et le gouvernement hôte seront indispensables.

12. Néanmoins, l'étude du projet ne doit pas dépendre de la décision finale concernant le financement. La délégation coréenne appuie la proposition selon laquelle le Secrétariat devrait être autorisé à entreprendre l'étude du premier scénario et le montant de 22,5 millions de dollars devrait être approuvé pour l'exercice biennal 2002-2003 en attendant que l'Assemblée générale prenne une

décision finale au sujet du financement à sa cinquante-huitième session.

13. Le plan-cadre d'équipement est un projet extrêmement complexe qui nécessite l'intervention de nombreux experts et consultants. L'équipe de gestion doit donc posséder les compétences voulues pour surveiller l'exécution du projet et les règles et règlements pertinents de l'ONU doivent s'appliquer à tous les stades.

14. **M. Niwa** (Sous-Secrétaire général chargé des services centraux d'appui) se félicite du large accord qui s'est fait à la Commission sur la nécessité d'appliquer le plan-cadre d'équipement. Le Comité consultatif a examiné les propositions du Secrétaire général de manière approfondie et a fait des recommandations résolues avec lesquelles l'administration est pleinement en accord. Il est demandé maintenant à l'Assemblée générale de signaler à l'administration et aux autorités du gouvernement hôte qu'ils peuvent se lancer dans ce projet. Les étapes suivantes seront: une décision de l'Assemblée au sujet des options présentées, une indication des vœux des États Membres au sujet de la proposition de la ville de New York de construire un bâtiment adjacent au complexe du Siège pour l'installation provisoire, et l'approbation par l'Assemblée du financement nécessaire pour l'étude des plans détaillés en 2003 et 2004.

15. Répondant aux soucis exprimés par les États Membres, M. Niwa dit que l'administration reconnaît l'importance d'un contrôle des études et de l'application du plan-cadre d'équipement, ainsi que le rôle du Bureau des services de contrôle interne et du Comité des commissaires aux comptes. Il reconnaît aussi qu'il est nécessaire de suivre les règlements et règles financiers de l'ONU. Son cabinet a déjà exposé au Bureau des services de contrôle interne un certain nombre d'aspects de fond du plan-cadre et a tenu une réunion d'information pour le Comité des commissaires aux comptes la semaine passée.

16. La ville de New York a fait tout ce qui était en son pouvoir pour faciliter le plan-cadre d'équipement. Les informations sur le nouveau bâtiment devant être utilisé comme espace et pour le regroupement des locaux présentées à l'annexe I du rapport du CCQAB (A/57/7/Add.4) ont été communiquées par la ville de New York et United Nations Development and Corporation (UNDC) qui voulaient que les États

Membres puissent être pleinement au courant de tous les aspects de la proposition. Il faudrait que l'Assemblée générale prenne une décision rapidement pour que la ville de New York puisse demander les autorisations nécessaires et entreprendre la construction du nouveau bâtiment dans les délais proposés.

17. Au sujet du financement, le Secrétaire général estime que ce qui s'est passé il y a 50 ans constitue le meilleur modèle pour le projet. Il propose donc que des arrangements similaires soient pris pour le plan-cadre d'équipement. L'Administration comprend que le projet devra être clairement défini pour que les gouvernements approuvent son financement et tout sera fait pour trouver des donateurs appropriés dans le secteur privé. Ce conseil consultatif qu'il est proposé de créer cherchera à concilier les vœux des donateurs et la nécessité de maintenir une harmonie architecturale dans un environnement non commercial. Les contrats d'exécution du projet seront accordés à l'issue d'appels d'offre internationaux. Une bonne gestion est certes essentielle pour empêcher les dépassements de coût mais le respect du calendrier est aussi très important car tout retard fera augmenter le coût du projet. Il faut donc veiller à ce qu'il n'y ait pas de goulet d'étranglement au niveau des décisions elles-mêmes.

18. D'autres questions soulevées par les États Membres, concernant entre autres la conception et l'emplacement des salles de conférences, la gêne éventuelle pour les réunions, les incidences sur les garages, les niveaux de sécurité envisagés et le lien avec d'autres projets en matière de sécurité, la participation des fonds et programmes et le rapport coûts-avantages du regroupement seront examinés dans des consultations officielles.

Point 118 de l'ordre du jour: gestion des ressources humaines (suite)

Réforme de la gestion des ressources humaines (suite) (A/57/293 et A/57/469)

Capacité de surveillance au Bureau de la gestion des ressources humaines (suite) (A/57/276 et A/57/269)

Composition du Secrétariat (suite) (A/57/414; A/C.5/56/L.7)

Modification du Règlement du personnel (suite) (A/57/126)

Âge réglementaire de la cessation de service (A/56/701 et A/56/846; A/C.5/56/CRP.1 et Add.1)

Consultants et vacataires (suite) (A/57/310 et A/57/469)

Emploi de retraités (suite) (A/57/413 et A/57/469)

Rapport sur les activités du Bureau des services de contrôle interne – Existence éventuelle de cas de discrimination fondée sur la nationalité, la race, le sexe, la religion ou la langue lors du recrutement, des promotions ou des affectations (suite) (A/56/956 et Add.1)

19. **M. Hao Bin** (Chine) dit que sa délégation souhaite s'associer à la déclaration faite par le représentant du Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. La réforme de la gestion des ressources humaines est un élément important de la réforme de l'ONU. À ce sujet, sa délégation accueille favorablement les mesures concernant, par exemple, la délégation de pouvoir, de recrutement et de promotion, le développement des outils électroniques de gestion des ressources humaines, l'allègement des politiques et règles, l'adoption d'un principe de mobilité, le développement de la planification des ressources humaines, l'adoption de profils généraux d'emploi et l'introduction d'un système global de carrière.

20. La délégation de pouvoir, tout en étant nécessaire, doit s'accompagner de mesures visant à renforcer les moyens de surveillance du Bureau de gestion des ressources humaines pour prévenir, par exemple, le favoritisme, l'abus de pouvoir et la discrimination. M. Hao Bin constate avec satisfaction l'adoption de plans de gestion des programmes et de plans d'action en matière de ressources humaines, la création par le Bureau de la gestion des ressources humaines d'un système qui surveille le respect, par les cadres, du système de notation des fonctionnaires d'évaluation des résultats et la création d'un groupe du suivi des responsabilités. À son avis, le Bureau devrait surveiller tous les aspects de la gestion des ressources humaines. Il conviendrait de mieux délimiter la répartition des attributions en matière de gestion des ressources humaines entre le Bureau et d'autres départements et étudier de nouvelles approches à la surveillance y compris l'adoption d'objectifs mesurables.

21. En ce qui concerne la répartition géographique du personnel, M. Hao Bin constata à la fois que le nombre des pays membres non représentés a diminué, que la

situation des États Membres insuffisamment représentés ne s'est pas sensiblement améliorée et que la représentation des pays en développement aux niveaux moyens et supérieurs est restée faible. Pour remédier à cette situation, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait demander instamment aux départements et aux services du Secrétariat de recruter de jeunes administrateurs qui ont passé les concours nationaux de recrutement. Il relève que 54 % des candidats qualifiés en 2001 n'ont toujours pas été recrutés. Le recrutement de candidats extérieurs ressortissants de pays non représentés ou insuffisamment représentés à des postes de rang moyen ou supérieur irait aussi dans le sens d'une répartition géographique équitable.

22. L'âge moyen du personnel du Secrétariat est assez élevé et la délégation chinoise regrette que l'allongement à 62 ans de l'âge obligatoire de la retraite dans le cas des membres du personnel nommés avant le 1er janvier 1990 aggrave la situation et, de même, nuise à l'équilibre entre les hommes et les femmes et aux perspectives de carrière des jeunes administrateurs et des femmes au Secrétariat. En raison de la complexité de ces questions, des études supplémentaires doivent être faites avant que toute décision soit prise.

23. Enfin, il est nécessaire de trouver des arrangements contractuels plus souples qui répondent aux besoins de l'ONU en matière d'organisation. Il importe que le Secrétaire général consulte les États Membres, ainsi que le personnel, sur ces questions.

24. **M. Yean** (Malaisie) a dit que la Malaisie attache une grande importance aux ressources humaines de l'Organisation. Sans son personnel, même en disposant des technologies de l'information les plus perfectionnées, l'Organisation aura du mal à s'acquitter de sa mission importante. Deux années ne sont pas une période suffisante pour constater des résultats tangibles et le Secrétariat devait continuer à mettre en œuvre des politiques et des programmes dans le domaine des ressources humaines pour améliorer encore les activités quotidiennes de l'Organisation sur la base des principes de justice, de répartition géographique équitable, de transparence et d'équilibre entre hommes et femmes. Le personnel, quant à lui, devrait posséder les hautes qualités exigées des États Membres. La délégation malaysienne convient que le moment est venu de renforcer et d'institutionnaliser toutes les modifications apportées jusqu'à présent. Elle note avec

satisfaction que la répartition géographique a été placée au premier rang des priorités et que la question de la mobilité du personnel au niveau des administrateurs stagiaires sera examinée.

25. L'adoption du nouveau système Galaxy sur la toile pour les nouveaux recrutements symbolise le désir de l'Organisation d'avancer avec son temps. Une fois qu'il sera pleinement opérationnel, le système non seulement hâtera le recrutement mais aussi accroîtra la transparence et l'efficacité de l'affectation.

26. **M. Aliyev** (Azerbaïdjan) dit qu'une politique saine en matière de ressources humaines est indispensable pour que le travail de l'Organisation soit efficace et durable et la délégation azerbaïdjanaise est donc heureuse de prendre acte du succès des programmes de réforme mis en œuvre depuis quatre ans. L'adoption du Système intégré de gestion de l'information et du système de sélection du personnel Galaxy donnera à l'Organisation des moyens considérablement accrus d'attirer et de s'attacher du personnel de très haut niveau et lui permettra d'éviter le recours à des consultants extérieurs coûteux. La délégation azerbaïdjanaise attend avec intérêt un rapport analytique complet assorti de données statistiques suffisantes, sur les résultats de la réforme de la gestion des ressources humaines que le Secrétaire général présentera à l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session.

27. Au paragraphe 8 de la section IV de sa résolution 55/258, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'élaborer un programme et de définir fixer des objectifs précis afin de parvenir à une représentation géographique équitable de tous les États Membres non représentés ou sous représentés. Dans le nouveau système, les chefs de département ou de service, qui sont responsables et redevables des décisions finales quant au choix du personnel nouvellement recruté, sont tenus de sélectionner les candidats qui sont considérés comme convenant le mieux aux fonctions afférentes aux postes considérés et aussi de tenir compte des objectifs et des buts de l'Organisation en matière de ressources humaines tels qu'ils sont reflétés dans les plans d'action des ressources humaines des départements en matière de ressources humaines, surtout en ce qui concerne la représentation géographique et l'équilibre entre les sexes [A/57/293, par. 76 c)]. La délégation azerbaïdjanaise se demande si les chefs de département et de service ne risquent pas de considérer ces critères tout au plus comme des

recommandations les laissant libres de prendre des décisions reposant principalement sur les besoins opérationnels sans tenir dûment compte de la représentation géographique. C'est peut-être l'une des raisons pour laquelle certains États Membres sont trop représentés au Secrétariat, un certain nombre d'autres États ne sont pas représentés du tout et un nombre encore plus grand sont représentés soit insuffisamment soit en deçà du point médian de leur fourchette. Dans un système où les recrutements sont décidés de manière décentralisée, le danger existe que ces déséquilibres s'aggravent à moins qu'un mécanisme approprié ne garantisse la bonne application du principe de la représentation géographique équitable, qui est fondamental pour l'Organisation.

28. Pour la délégation azerbaïdjanaise il est important aussi d'attirer de jeunes administrateurs compétents par des concours nationaux. Bien que les efforts déployés par le Secrétariat dans ce sens aient produit un accroissement du nombre des pays invités à participer aux concours nationaux entre 1998 et 2003, le nombre d'administrateurs recrutés à l'issue de ces concours est resté faible et beaucoup de lauréats ont seulement été inscrits sur la liste de réserve sans être réellement recrutés. La délégation azerbaïdjanaise estime que la racine du problème est celle que signale le paragraphe 12 de la section IV de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale où il est dit que certains responsables de programme répugnent encore à recruter les lauréats retenus à l'issue des concours nationaux. Cette situation appelle des remèdes.

29. En conclusion, M. Aliyev souligne la position défavorable des pays en développement et des pays en transition qui sont représentés en deçà du point médian de leur fourchette avec limite inférieure égale à 1. En employant ne serait-ce qu'un seul représentant de ces pays, le Secrétariat les exclurait de la liste des pays où des concours nationaux peuvent avoir lieu ce qui leur ôterait quasiment toute chance d'atteindre le point médian de leur fourchette souhaitable, ce qui leur ferait même courir le risque de cesser d'être représentés si ce représentant unique devait cesser de travailler à l'ONU. La délégation azerbaïdjanaise estime qu'il faudrait changer les règles qui déterminent la tenue des concours nationaux pour tenir compte des intérêts et des préoccupations des États Membres qui sont représentés en deçà du point médian de leur fourchette souhaitable avec une limite inférieure égale à 1.

30. **M. Rahman** (Bangladesh) dit que sa délégation appuie la déclaration faite par le représentant du Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. La réforme de la gestion des ressources humaines a déjà considérablement avancé mais elle doit être encore renforcée et institutionnalisée. Ce qu'il faut, c'est une réforme authentique conçue pour définir un système de gestion des ressources humaines qui soit objectif et transparent, réagisse bien aux besoins garantis par un système équitable de recrutement, d'affectation et de promotion, un système transparent de délégation de pouvoir conjugué à l'obligation de rendre compte et un système efficace d'administration de la justice. La délégation du Bangladesh voudrait qu'une réforme garantis le recrutement et le maintien dans l'organisation de personnel de haute qualité sur la base d'une répartition géographique équitable conformément aux obligations de la Charte. Dans ce contexte, il regrette qu'actuellement plus de 72 % des membres du personnel viennent de 25 États Membres seulement, situation qui doit être corrigée.

31. La délégation du Bangladesh se félicite de ce que les technologies de l'information soient employées par le Secrétariat de manière novatrice pour la gestion des ressources humaines, en particulier par l'introduction du système de sélection Galaxy qui, elle l'espère, améliorera le recrutement, en particulier l'accélération.

32. La délégation du Bangladesh trouve des avantages à la recommandation du Secrétaire général sur la mobilité du personnel; la mobilité horizontale et verticale devraient faire partie d'un système global de développement des carrières. La mobilité est parfois considérée comme érodant la mémoire et le savoir institutionnels et créant une catégorie de généralistes, mais il est vrai aussi qu'elle amène du sang nouveau et des idées neuves. Une approche équilibrée s'impose. La délégation de pouvoir est une méthode pour doter l'organisation d'une gestion efficace, mais il importe que les cadres soient responsables de leurs décisions. La délégation du Bangladesh voudrait que le Secrétariat lui donne d'autres détails sur l'approche qu'il choisira au suivi des résultats des cadres.

33. Des améliorations ont été obtenues depuis 2000 dans le choix des consultants et des vacataires sur une large base géographique et la délégation du Bangladesh souhaite que le Secrétariat poursuive ses efforts pour obtenir d'autres améliorations, en particulier faire appel à un plus grand nombre de consultants et de vacataires de pays en développement.

34. Bien que le nombre de pays qui ont été invités à participer aux concours nationaux ait augmenté entre 1998 et 2003, la situation reste loin d'être satisfaisante. Il est indispensable de collaborer plus étroitement avec les États Membres qui ne sont pas représentés ou qui sont sous représentés au Secrétariat pour attirer des jeunes administrateurs de ces pays.

35. **M. Al-Mansour** (Koweït) dit que sa délégation appuie la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il est indispensable de mettre en œuvre les dispositions de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale qui a été adoptée comme énonçant un ensemble complet de lignes d'orientations pour la gestion des ressources humaines.

36. La réforme du Secrétaire général est conçue pour améliorer les systèmes administratifs par un changement de stratégie qui vise à améliorer la qualité et les résultats du personnel tout en développant la fonction publique internationale. Beaucoup de progrès ont déjà été accomplis dans ce sens. Pour cela, il faut absolument disposer de cadres qualifiés responsables de l'administration de leur personnel, ce qui doit aussi être hautement motivé et qualifié. La délégation koweïtienne tient particulièrement à ce qu'il soit pris acte de séance son admiration pour les membres du personnel dont beaucoup s'acquittent de leurs fonctions dans des conditions difficiles, parfois au péril de leurs vies.

37. La délégation koweïtienne a lu avec intérêt le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/57/414) qui fait état de certaines améliorations dans la proportion des États Membres non représentés ou insuffisamment représentés. À ce sujet, elle note avec satisfaction qu'il y a au Secrétariat un koweïtien à un rang supérieur et elle espère que le nombre des ressortissants koweïtiens pourra être accru de sorte que la représentation de son pays se trouve dans la fourchette souhaitable. Des améliorations sont encore nécessaires dans le sens d'une répartition géographique équitable, qui doit être un critère fondamental du recrutement, particulièrement si l'on veut qu'un certain nombre de postes de rang supérieur soient confiés à des ressortissants des pays en développement et que les postes de cette catégorie ne soient pas exclusivement occupés par des ressortissants venus d'un nombre restreint de pays.

38. **M. Ham Sang-wook** (République de Corée) dit que sa délégation est satisfaite de prendre note des

résultats obtenus dans cette tâche importante que constitue la réforme de la gestion des ressources humaines. Ces rapports sur la question s'étendent sur une période relativement courte, comme le Comité consultatif l'a constaté et sa délégation souhaiterait être tenue informée de l'évolution future de cette réforme.

39. En même temps que sont délégués des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines, il faudrait que les cadres soient parfaitement au fait de leurs responsabilités et de leurs missions et que des mécanismes solides permettent de contrôler ce dont ils ont à rendre compte. La délégation coréenne attend avec intérêt de recevoir un rapport détaillé sur le système de la délégation de pouvoir et sur le mécanisme de suivi interne à la session suivante de l'Assemblée générale.

40. M. Ham Sang-wook se félicite des résultats obtenus dans l'emploi des technologies de l'information pour le recrutement du personnel, en particulier le lancement du système Galaxy pour la sélection des candidats. La délégation coréenne espère que le système de sélection et d'évaluation du personnel, en se développant favorisera la transparence et accroîtra les capacités de suivi.

41. La délégation coréenne appuie l'objectif général d'une mobilité rationnelle qui aidera le personnel à acquérir plus de souplesse, devenir polyvalent et accumuler de l'expérience. Cette mobilité améliorera les activités des bureaux régionaux et renforcera l'esprit collégial. Néanmoins, la délégation coréenne estime qu'il faudrait peut-être d'autres mesures qui stimulent la mobilité entre le Siège et les bureaux régionaux.

42. La délégation coréenne prend note des améliorations obtenues depuis quelques années au Secrétariat du point de vue de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes. Le programme des concours nationaux d'entrée au Secrétariat a montré son utilité comme moyen de garantir la représentation géographique la plus vaste possible et, en particulier, de choisir les candidats les mieux qualifiés venant d'États Membres non représentés ou insuffisamment représentés.

43. M. Ham Sang-wook regrette que l'âge moyen du personnel soit actuellement de 46,1 ans et que près de 60 % de tous les membres du Secrétariat aient plus de 45 ans. La délégation coréenne espère que les nombreux départs à la retraite qui devraient avoir lieu

dans les cinq prochaines années donnera l'occasion de rajeunir le personnel de l'Organisation à l'occasion du recrutement. En conclusion, il répète que sa délégation craint les effets négatifs que pourrait avoir une modification de l'âge obligatoire de la retraite.

44. **M. Yuwono** (Indonésie) dit que sa délégation s'associe à la déclaration faite par le représentant du Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il faut s'employer encore à diminuer la sous-représentation de certains États Membres au Secrétariat de l'ONU et, particulièrement, à réduire le nombre des États Membres non représentés, sans baisse de qualité des candidats recrutés. La délégation indonésienne appuie aussi ce qui est fait pour garantir une représentation suffisante des femmes au Secrétariat, particulièrement à des postes de haut rang.

45. Le Secrétaire général devrait continuer à réformer la gestion des ressources humaines dans le sens d'une plus grande responsabilité et d'une plus grande obligation de rendre compte. M. Yuwono félicite le Secrétaire général de ce qu'il fait pour réformer l'Organisation, en particulier, pour faire de celle-ci une organisation axée sur des résultats. Il faut encourager les efforts visant à alléger l'Organisation et la rendre plus efficace, ce qui permettra de faire des économies et d'améliorer la fourniture de biens et de services, ainsi que la mise en œuvre des activités du programme.

46. Les membres du Secrétariat étant une valeur clef pour l'ONU, les activités qui consistent à recruter et former le personnel et à le fidéliser sont indispensables pour l'avenir de l'Organisation. Dans ce contexte, il est très important de donner aux cadres les moyens d'exercer leurs fonctions, et aussi de leur permettre d'améliorer leurs compétences et d'accroître leur aptitude à suivre les objectifs de l'Organisation. La mise au point d'outils et de moyens électroniques doit aussi contribuer à améliorer l'efficacité des ressources humaines et le suivi de la réforme, ainsi que la progression vers les objectifs de l'Organisation. Le Gouvernement indonésien est en faveur de mesures qui accroissent l'efficacité de l'Organisation, améliorent la représentation géographique au Secrétariat et modernisent l'Organisation par le recours à des technologies modernes. Il faut toutefois que ces innovations respectent le principe selon lequel l'Organisation doit en retirer des avantages maximaux vu ses ressources limitées.

47. **Mme Vrhovac** (Croatie) dit que sa délégation appuie les réformes entreprises par le Secrétaire général dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Elle constate avec satisfaction les transformations opérées jusqu'à présent et apporte ses encouragements aux améliorations qui garantiront que les politiques et pratiques de l'Organisation en matière de ressources humaines soient pleinement conformes aux besoins opérationnels. Toutefois, tout changement demande du temps, particulièrement dans une organisation aussi complexe que l'ONU.

48. L'ONU, pour être plus efficace, doit disposer de personnel qualifié représentant tous ses États Membres. Le nombre des États Membres non représentés a diminué en cinq ans, de 1998 à 2002, mais des mesures supplémentaires sont nécessaires pour améliorer la représentation géographique au Secrétariat. La Croatie compte sept ressortissants au Secrétariat et se trouve donc dans sa fourchette souhaitable en deçà toutefois du point médian pour ce qui est de sa représentation pondérée en fonction de la classe. Cette situation souligne un autre problème dont souffrent les nouveaux États Membres, et qui est l'absence de ressortissants à des postes de haut rang.

49. La délégation croate appuie le principe des concours nationaux comme convenant le mieux pour recruter des candidats qualifiés venant d'États Membres insuffisamment représentés. L'accroissement récent du nombre des pays qui participent à ces concours est un motif de satisfaction, de même que l'accroissement du nombre des candidats qui ont été recrutés par l'Organisation en 2002. On ne voit cependant pas encore clairement si le recrutement a été accéléré par rapport aux concours nationaux précédents.

50. En ce qui concerne les recrutements, les affectations et les promotions, l'adoption du nouveau système Galaxy sur le Web devrait permettre à l'Organisation d'attirer et de s'attacher du personnel de très haute qualité et de renforcer ses capacités de gestion. En outre, un système global et systématique de sélection du personnel par des moyens informatisés devrait raccourcir considérablement l'ensemble du recrutement.

51. Au sujet de l'équilibre entre les hommes et les femmes, la délégation croate prend acte des efforts accomplis pour l'améliorer au Secrétariat. Néanmoins, bien que les femmes soient plus nombreuses qu'avant

parmi les administrateurs, il reste encore beaucoup à faire pour atteindre un équilibre acceptable dans les postes de rang supérieur.

52. **M. Al-Atrash** (Jamahiriya arabe libyenne) appuie la déclaration faite par le représentant du Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Sa délégation salue les efforts de réforme déployés par le Secrétaire général et conçus pour améliorer l'efficacité de l'Organisation. Le personnel, qu'il appartienne à la catégorie des administrateurs ou à celle des services généraux, est l'élément principal de la mise en œuvre des réformes proposées; il importe donc de le faire participer au processus et d'obtenir son avis qui doit être un élément essentiel d'une réforme réussie de la gestion des ressources humaines.

53. La délégation de la Jamahiriya arabe libyenne regrette que le principe de la répartition géographique équitable du personnel, y compris des consultants, n'ait pas été suffisamment respecté; au Secrétariat, la structure des postes de rang supérieur et d'autres classes ne respecte pas ce principe. Elle espère donc que le système Galaxy de sélection permettra d'améliorer la situation des États Membres qui ne sont pas représentés ou le sont insuffisamment et accroîtra la transparence et l'équité du recrutement. Elle attend avec intérêt un rapport complet du Secrétaire général sur ce point, ainsi que d'autres qui sont liés à la réforme de la gestion des ressources humaines.

54. La Jamahiriya arabe libyenne se félicite de la nomination de l'« Ombudsman » et espère que celui-ci recevra l'appui et les pouvoirs dont il a besoin pour s'acquitter pleinement de ses fonctions. Une coordination accrue avec d'autres éléments du système judiciaire, en particulier la Commission paritaire de secours, renforcera le système de justice à l'ONU et permettra des économies et évitera les doubles emplois. Il est particulièrement important de maintenir l'indépendance du système de justice de l'Organisation.

55. La délégation de pouvoir nécessite un système amélioré qui oblige les cadres à rendre compte de leurs actes et garantisse le contrôle de ceux-ci, en particulier pour veiller au respect du Statut du personnel et du Règlement financier, ainsi que des résolutions de l'Assemblée générale.

56. La nouvelle vigueur qui doit être donné à l'Organisation appelle des mesures garantissant la nomination de personnel jeune et qualifié et la

délégation de la Jamahiriya arabe libyenne espère que des progrès importants dans ce domaine seront faits au fur et à mesure des départs à la retraite. Il convient d'accorder plus de place à une formation qui développe les compétences des membres du personnel.

57. **Mme Nakian** (États-Unis d'Amérique) dit que sa délégation fait généralement siennes les recommandations énoncées dans le rapport du Comité consultatif (A/57/469). Elle relève avec satisfaction les progrès considérables que le Secrétaire général et les membres du Secrétariat ont accompli jusqu'à présent vers la création d'une culture de l'Organisation qui soit plus dynamique et orientée vers les résultats, récompense la créativité et l'innovation et favorise la formation continue, ainsi que l'excellence des résultats et de la gestion. Dans l'ensemble du Secrétariat, beaucoup a été fait pour améliorer la responsabilité, la transparence, l'équité et l'efficacité. Le nouveau système de sélection des candidats a renforcé encore les liens entre le recrutement, l'affectation, la mobilité rationnelle et la promotion, entre autres choses en allégeant et rationalisant le processus de sélection et en donnant aux responsables de programme davantage de poids dans les décisions concernant le recrutement. Il est particulièrement satisfaisant que l'on soit passé d'une approche volontaire à une approche dirigée à la mobilité. En outre, le programme de réaffectation dirigée pour les administrateurs stagiaires et les nouvelles règles de promotion qui limitent l'ancienneté dans un même poste et exigent une mobilité latérale, contribueront à encourager la mobilité et faciliter les changements de lieu et de fonction. De ce fait, indirectement, la fonction civile internationale deviendra plus polyvalente et les possibilités de carrière seront plus variées et satisfaisantes.

58. Pendant que les innovations apportées à ce jour seront renforcées et institutionnalisées dans les prochaines années, il importe constamment de rechercher des améliorations qui accroissent la vitalité de l'Organisation. À ce sujet, la délégation des États-Unis d'Amérique accueille favorablement les idées novatrices présentées à la section VI du rapport du Secrétaire intitulé: renforcer l'ONU: un programme pour aller plus loin dans le changement (A/57/387) ainsi que les mesures qui ont été proposées pour développer les possibilités de carrière des membres de la catégorie des services généraux, aider le personnel à concilier vie professionnelle et vie privée et rajeunir l'Organisation en recrutant davantage de candidats en

début de carrière. Ces mesures contribueront à accroître l'excellence et aideront les fonctionnaires internationaux à accomplir les tâches prioritaires importantes définies dans la Déclaration du Millénaire.

59. La délégation des États-Unis d'Amérique convient qu'il faudrait agir davantage dans le sens de la diversité géographique et de l'équilibre entre les sexes, conformément à l'article 101 de la Charte. À ce sujet, le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/57/414) est un outil précieux par rapport auquel les États Membres pourront mesurer ce que le Secrétariat accomplit pour appliquer les dispositions de la Charte et les résolutions pertinentes concernant la représentation. La délégation des États-Unis d'Amérique est donc déçue d'apprendre qu'il y a eu un accroissement du nombre des fonctionnaires ressortissants de pays surreprésentés, alors même que beaucoup de pays ne sont toujours pas représentés, ou sont représentés insuffisamment ou en deçà de leurs fourchettes souhaitables. Les ressortissants des États-Unis d'Amérique se placent dans cette dernière catégorie. Depuis quelques années, on a constaté une diminution spectaculaire du nombre des ressortissants des États-Unis d'Amérique au Secrétariat, particulièrement aux postes de haut niveau et le Secrétariat doit prendre des mesures appropriées pour y remédier.

60. Enfin, il convient d'agir pour mesurer et quantifier les résultats des propositions et initiatives de réforme. Une telle évaluation, avec mise en évidence des acquis de l'expérience, devrait faire partie intégrante des diverses initiatives de réforme. À ce sujet, la délégation des États-Unis d'Amérique appuie la recommandation du Comité consultatif selon laquelle le Secrétaire général devrait établir un rapport complet sur la réforme de la gestion des ressources humaines qui serait examiné par l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session.

61. Conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale et à la décision prise par la Commission à sa 13e séance, **le Président** invite le Président du Syndicat du personnel des Nations Unies à faire une déclaration.

62. **Mme Waters** (Présidente du Syndicat du personnel de l'ONU) dit que, lorsque le Secrétaire général a lancé son programme de réforme en 1997, les représentants du personnel avaient pleinement appuyé l'objectif d'une culture de l'Organisation qui soit

dynamique et orientée vers les résultats, récompense la créativité et l'innovation et favorise l'enseignement permanent, l'amélioration des résultats et l'excellence des cadres. Depuis, néanmoins, les cadres ont reçu des pouvoirs importants tandis que les moyens dont disposait le personnel pour influencer et défendre leur avenir étaient nettement affaiblis. Le Syndicat du personnel voudrait qu'un équilibre juste soit rétabli.

63. Le Syndicat du personnel continue de considérer que les nominations définitives sont la clef de voûte de la fonction civile internationale et sont nécessaires pour que le personnel puisse être pleinement confiant et indépendant. Ces nominations ne sont pas synonymes d'emploi à vie et des réexamens pourraient être utiles tous les cinq ans pour veiller à ce que les membres du personnel continuent de mériter leur nomination définitive. En outre, si les contrats durables donnent plus de stabilité et de sécurité financière aux membres du personnel qui ont actuellement des contrats de durée déterminée, ils ne peuvent pas être considérés comme pouvant remplacer des nominations définitives. Le Syndicat du personnel lance un appel à la Commission pour qu'elle demande au Secrétariat de formuler, en consultation avec les représentants du personnel une proposition aux termes de laquelle un nombre suffisant de membres du personnel pourrait conserver des nominations. Le Syndicat du personnel a proposé au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel que tous les membres de la catégorie des services généraux et tous les administrateurs qui répondent aux critères exigés pour des contrats permanents au moment de leur recrutement reçoivent un statut permanent en raison de leurs droits acquis et compte tenu des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale.

64. En ce qui concerne l'organisation des carrières, Mme Waters dit que si les valeurs de l'Administration, la gestion des performances et la planification des ressources humaines font tous partie d'un système du personnel solide, ils ne remplacent pas un plan véritable d'organisation des carrières, qui doit identifier des cheminements clairs et aider le personnel qualifié à occuper des postes qui lui convienne. Le personnel est disposé à participer à la formation et à acquérir une instruction de niveau supérieur, mais il ne doit pas faire de tels investissements sans recevoir l'engagement que l'administration fera ce qui lui revient pour leur offrir les conditions d'une carrière dans l'Organisation. La Cinquième Commission doit

continuer à essayer de faire comprendre à l'Administration qu'elle doit axer un système organisant les carrières pour toutes les catégories.

65. L'examen de passage de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs fait partie intégrante du plan de carrière. Le Syndicat du personnel comprend parfaitement que les États Membres veuillent que leurs ressortissants soient recrutés comme administrateurs stagiaires. Néanmoins, la Charte des Nations Unies souligne que la principale considération, en matière d'emploi et la nécessité de garantir au plus haut degré l'efficacité, la compétence et l'intégrité. Le personnel de l'Organisation doit avoir des possibilités de promotion à la mesure de ses compétences et à la hauteur des conditions les meilleures offertes par les autres employeurs.

66. Les membres de la catégorie des services généraux sont extrêmement qualifiés et motivés et représentent un nombre croissant de pays. Encourager leur passage dans la catégorie des administrateurs serait bénéfique à l'Organisation car elle favoriserait un esprit excellent dans une catégorie de personnel expérimenté qui est détenteur d'une grande part de la mémoire institutionnelle de l'Organisation. Cette amélioration de l'état d'esprit se traduirait par une productivité accrue et un plus grand dévouement aux programmes de l'ONU.

67. Dans son deuxième rapport sur la réforme de l'Organisation (A/57/387), le Secrétaire général a appuyé un réexamen de cette question. Le Syndicat du personnel demande respectueusement aux États Membres de rétablir le principe selon lequel les membres de la catégorie des services généraux doivent pouvoir être promus dans la catégorie des administrateurs par un concours et l'ancienne quote-part de 30 % des postes à pourvoir par ce concours. Il lance aussi un appel aux États Membres pour qu'ils demandent au Secrétariat d'examiner au cours de consultations entre le personnel et la direction, des solutions de remplacement globales au concours actuel pour qu'elles soient examinées par l'Assemblée à sa cinquante-neuvième session et de suspendre l'alignement du concours sur les concours nationaux jusqu'à ce que cet examen soit achevé.

68. Le Syndicat du personnel appuie pleinement les propositions contenues dans le deuxième rapport du Secrétaire général qui cherche à offrir davantage de possibilités aux membres de la catégorie des services

généraux et à les aider à concilier vie professionnelle et vie privée. Le personnel a grandement besoin de telles améliorations et le Syndicat du personnel espère que les propositions bénéficieront de l'appui sans réserve des États Membres.

69. En ce qui concerne l'obligation de rendre compte, Mme Waters fait observer que, si des mécanismes de suivi créés par le Secrétaire général garantissent que les départements remplissent leur mission correctement, il n'existe pas de mécanisme qui rendrait les cadres personnellement responsables des abus individuels. Les représentants du personnel estiment que la responsabilité individuelle commence par un système de justice interne. Le système actuel ne jouit pas de la confiance du personnel et doit devenir indépendant et soumis directement à l'autorité du Secrétaire général. Le système actuel d'examen par les pairs n'est dans l'intérêt du personnel que si la décision concernant les mesures finales est prise aussi par des pairs. Dans le cas de la Commission paritaire de recours, les recommandations des pairs sont souvent rejetées par l'Administration lorsqu'elles sont favorables au membre du personnel qui a introduit le recours. Les statistiques concernant la justice prètent à confusion. L'Administration est de l'avis de la Commission lorsque les conclusions de celle-ci ne sont pas favorables à l'intéressé mais, lorsqu'elles l'appuient, l'Administration fait beaucoup moins confiance à la Commission. Au cours des consultations entre le personnel et la direction, il n'a pas été suffisamment envisagé de calquer certains aspects du tribunal administratif des Nations Unies ceux du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail et il conviendrait de réexaminer cette possibilité. Le Syndicat du personnel invite énergiquement la cinquième Commission à recommander que le système de justice interne soit reconsidéré globalement et immédiatement, en consultation avec des représentants du personnel. Les cadres ne seront jamais véritablement responsables de leurs actes tant que ce système n'aura pas été sérieusement modifié.

70. On ne cesse de parler d'« obligation de rendre compte » et de « responsabilités » à propos de la réforme en cours, mais des exemples flagrants montrent que l'application des politiques ne se soucie ni de l'une ni de l'autre. Les interprètes ont des cabines grandes comme des placards, mal ventilées, dont l'air contient des particules à risque. Dernièrement, ils n'ont

pas pu avoir d'eau dans leurs cabines. Les membres de l'administration conviennent tous que les interprètes travaillent dans des conditions épouvantables et ont absolument besoin d'eau, mais personne ne s'occupe de cette situation. Tant qu'aucune responsabilité ne sera engagée dans des cas aussi simples, il sera difficile aux membres du personnel de croire que les questions plus sérieuses seront traitées de manière appropriée.

71. La tragédie du 11 septembre 2001 a bien montré que personne n'était à l'abri. Hors, œuvrer pour la sûreté et la sécurité ne consiste pas à édifier des murs autour des délégués, à traiter le personnel avec méfiance, à exclure les retraités et à refuser l'entrée du bâtiment au public. L'ONU appartient à la population mondiale et ne doit pas être considérée comme une prison qui maintient le personnel et les délégués au-dedans et le reste du monde au dehors. Même si les menaces sont graves partout dans le monde, l'ONU doit non pas devenir une organisation qui se cache derrière ses murs, mais montrer sa détermination confiante de poursuivre sa mission.

72. En conclusion, Mme Waters dit qu'il serait utile, tant pour l'Organisation que pour son personnel, que les États Membres encouragent tous les cadres à entreprendre des consultations de bonne foi avec les représentants du personnel. Déjà, dans plusieurs cas récents, des cadres ont informé des représentants du personnel de décisions au lieu de leur donner la possibilité de donner leur avis avant que celles-ci soient prises. On constate de par le monde que les entreprises qui réussissent le mieux sont celles qui se fient largement à la sagesse de ceux qui travaillent pour elles.

73. Mme Waters tient à rappeler à l'attention des membres de la Commission une annexe à sa déclaration qui est peut-être obtenue au fond de la salle. Cette annexe contient les vues du personnel du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences sur la restructuration de celui-ci.

La séance est levée à 11 h 50.