

**Assemblée générale**

Cinquante-septième session

Documents officiels

Distr. générale
8 novembre 2002

Original: français

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 21^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le mardi 5 novembre 2002, à 10 heures

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

SommairePoint 118 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

Composition du Secrétariat

Modification du Règlement du personnel

Âge réglementaire de la cessation de service

Affectation des fonctionnaires travaillant au Cabinet du Secrétaire général

Emploi de consultants

Emploi de retraités

Rapport du Bureau des services de contrôle interne

Point 113 de l'ordre du jour : Planification des programmes (*suite*)

Organisation des travaux

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 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 heures.

Point 118 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (suite) (A/57/30, A/57/276 et A/57/293)

Composition du Secrétariat (A/56/512, A/56/512/Corr.1 et A/57/414; A/C.5/57/L.3 et A/C.5/56/L.7)

Modification du Règlement du personnel (A/57/126 et A/56/227; A/C.5/56/3)

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

Affectation des fonctionnaires travaillant au Cabinet du Secrétaire général (A/56/816)

Emploi de consultants (A/56/834, A/57/16 et A/57/310)

Emploi de retraités (A/55/451, A/56/7 (par. 130 à 135), A/57/413 et A/57/469)

Rapport du Bureau des services de contrôle interne (A/56/956 et Add.1)

1. **M. Gansukh** (Mongolie) dit que sa délégation s'associe à la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. La Mongolie approuve les activités actuelles de réforme de la gestion des ressources humaines et note les progrès qui ont été faits dans la mise en place des 10 volets de la réforme.

2. La délégation mongole constate que malgré l'adoption de plusieurs résolutions sur la représentation géographique des États Membres parmi le personnel du Secrétariat, 16 pays ne sont toujours pas représentés et de nombreux autres sont sous-représentés ou se situent en dessous du point médian de leurs fourchettes optimales respectives, ce qui est le cas notamment de la Mongolie. Il faudrait que le Secrétariat donne la préférence à ces pays lors du recrutement.

3. Le système des concours nationaux est, de l'avis de la délégation mongole, un outil indispensable pour assurer le recrutement de personnel qualifié et une représentation géographique équitable. Le nombre de pays participant à ces concours est en augmentation mais le nombre de fonctionnaire recrutés par ce coûteux moyen demeure faible (87 seulement en 2001) et de nombreux lauréats sont placés sur une liste d'attente ou ne reçoivent jamais d'offre.

4. À propos du rapport du Secrétaire général sur l'âge réglementaire de la cessation de service (A/56/701), la délégation mongole estime qu'avant de tirer des conclusions, il convient d'étudier plus avant la question, afin de ne pas risquer d'omettre d'autres éléments susceptibles de nuire à l'efficacité des fonctionnaires. En particulier, compte tenu de l'âge moyen élevé des fonctionnaires, il faudrait s'interroger, en parallèle, sur la question de l'organisation de la carrière des jeunes administrateurs.

5. **M. Acemah** (Ouganda) dit que sa délégation s'associe à la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. La délégation ougandaise considère que les engagements à titre permanent constituent la pierre angulaire de la fonction publique internationale. Elle est favorable à la mobilité des fonctionnaires à tous les niveaux, dans le cadre du déroulement de la carrière, et invite le Secrétaire général à présenter à l'Assemblée générale, après consultation des représentants du personnel de l'Organisation, de nouvelles propositions concernant le concours pour le passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs.

6. La délégation ougandaise se félicite de la nomination d'un médiateur (ombudsman), qui permettra d'accéder directement au Secrétaire général et sera garant de l'indépendance du système interne d'administration de la justice. Le médiateur étant notamment chargé de faire des recommandations visant à améliorer l'Organisation, il serait bon qu'il effectue dès que possible une étude approfondie du système afin de rétablir la confiance dans l'administration de la justice.

7. **M. Acemah** indique que sa délégation souscrit aux conclusions énoncées par le Secrétaire général, dans son rapport A/56/701, au sujet des diverses incidences d'un relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service. La délégation ougandaise estime qu'il convient de fixer l'âge de la retraite à 62 ans pour tous les fonctionnaires. La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) y sont favorables. À la Banque mondiale et au Fonds monétaire international, les fonctionnaires prennent leur retraite à 65 ans et diverses organisations appliquant le régime commun ont reculé dès 1974 l'âge du départ à la retraite. En outre, un certain nombre de pays, prenant acte de l'amélioration des conditions de vie, ont aboli l'âge obligatoire de départ à la retraite.

Dans l'optique de la parité des sexes, il faut enfin considérer qu'un départ à 62 ans est plus intéressant pour de nombreuses mères de famille qui ont pris ou repris sur le tard un emploi à l'ONU.

8. D'après des études réalisées par le Bureau de la gestion des ressources humaines, vu le faible nombre de personnes visées par rapport à l'ensemble du personnel, les incidences d'un relèvement à 62 ans de l'âge réglementaire de la cessation de service devraient être minimales et par conséquent une telle décision ne devrait pas aller à l'encontre du programme de rajeunissement du personnel de l'Organisation.

9. M. Acemah souligne pour conclure qu'un Bureau de la gestion des ressources humaines fort est indispensable pour que la réforme de la gestion des ressources humaines permette d'obtenir des gains d'efficacité à long terme.

10. **Mme Afifi** (Maroc) dit que sa délégation s'associe à la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Le Maroc se réjouit des progrès considérables qui ont été réalisés dans la réforme de la gestion des ressources humaines, même s'il reste beaucoup à faire. La réforme doit être conçue comme un instrument devant permettre d'instituer une culture d'efficacité dans le respect de la diversité culturelle et comme un stimulant propre à permettre à l'Organisation d'attirer et de retenir les meilleurs.

11. La délégation marocaine se félicite de l'instauration du nouveau système de sélection du personnel et souligne à ce propos qu'il convient de garantir au personnel la stabilité et la continuité de l'emploi. En ce qui concerne les arrangements contractuels, elle souhaiterait que le Secrétariat présente des propositions définitives, ainsi qu'une étude comparative des divers types d'arrangements, afin que l'Assemblée générale puisse se prononcer en connaissance de cause. Elle souhaiterait aussi avoir des précisions sur le processus de présélection opéré par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Pour ce qui est de l'emploi de consultants et de vacataires, la délégation estime, comme le Comité du programme et de la coordination (CPC), que le principe de la répartition géographique équitable doit être respecté dans ce domaine. Quant à l'emploi de retraités, il doit avoir un caractère exceptionnel, être justifié par la nécessité de disposer de compétences dans des domaines très précis, et ne doit pas porter préjudice aux perspectives de carrière des fonctionnaires

permanents. Il convient au contraire de rajeunir le personnel du Secrétariat en faisant un effort pour retenir les jeunes.

12. La délégation marocaine demeure préoccupée par le taux élevé de postes vacants dans les bureaux extérieurs en Afrique et demande au Bureau de la gestion des ressources humaines de faire une étude approfondie sur les causes réelles de cette situation et de proposer des mesures pour attirer du personnel qualifié en Afrique.

13. La délégation constate aussi avec regret que la parité entre les sexes n'est pas atteinte aux postes de décision et que la proportion de femmes nommées à des postes d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ne progresse que très lentement, comme il ressort du rapport du Bureau des services de contrôle interne (A/56/956). Il serait souhaitable à cet égard de tenir pleinement compte des priorités énoncées dans le Plan d'action de Beijing.

14. Le système « Galaxy » devrait favoriser l'application du principe de la représentation géographique équitable et la transparence et permettre d'accélérer le recrutement. En ce qui concerne ce dernier point, la délégation souhaite que la règle des 120 jours soit respectée.

15. De l'avis de la délégation marocaine, la mobilité – verticale et horizontale – doit s'inscrire dans un système global de déroulement des carrières et constituer un moyen d'incitation devant permettre à l'Organisation de se doter d'un personnel compétent et plus polyvalent. Elle doit obéir à des critères bien définis garantissant l'équité et ne doit pas être utilisée comme moyen de sanction. La promotion doit reposer sur des critères objectifs, justes et transparents et aller de pair avec une formation continue de qualité.

16. La délégation de pouvoir présente des avantages, du fait notamment qu'elle offre de la souplesse et favorise la participation, mais elle doit s'accompagner de mesures de contrôle. Toute délégation de pouvoir doit être conforme aux dispositions de la Charte, s'appuyer sur une définition claire des circuits hiérarchiques et des responsabilités de chacun et aller de pair avec une amélioration de l'administration de la justice. Il convient à cet égard d'éviter le chevauchement des compétences et les conflits d'intérêts, qui pourraient nuire à la réforme.

17. S'agissant de l'administration de la justice, la délégation marocaine souscrit aux recommandations tendant au renforcement des trois mécanismes d'examen des plaintes concernant les cas de discrimination, énoncées par le Bureau des services internes dans le rapport publié sous la cote A/56/956. Elle se félicite de la nomination d'un médiateur, dont les fonctions devraient être intégrées aux mécanismes existants.

18. **M. Eljy** (République arabe syrienne) dit que sa délégation approuve la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine et estime que la réforme de la gestion des ressources humaines doit tendre vers plusieurs objectifs : améliorer les contacts entre l'administration et le personnel, mettre en place un mécanisme juste et global de recrutement, de promotions et de mobilité, assurer une représentation géographique équitable parmi le personnel et des conditions d'emploi satisfaisantes à celui-ci, garantir la transparence de la délégation de pouvoir et responsabiliser les cadres qui en bénéficient, établir la parité des sexes et améliorer l'administration de la justice. En tout état de cause, la réforme ne doit pas aboutir à une réduction du budget ni des effectifs.

19. M. Eljy souligne qu'il convient de développer les compétences des fonctionnaires si l'on veut accroître l'efficacité et les résultats d'ensemble de l'Organisation. La mobilité horizontale pourrait être utile à cet égard, à condition que les règles d'application soient claires et qu'elles soient conformes aux décisions des organes délibérants. En particulier, la mobilité ne doit pas nuire à la qualité ni à la continuité des services. Elle doit être appliquée équitablement et ne pas donner lieu à des abus.

20. La délégation syrienne estime que la réforme ne pourra se faire sans la coopération des fonctionnaires. Elle rappelle à cet égard qu'en vertu, notamment, de la résolution 53/221 de l'Assemblée générale, l'administration est tenue de consulter les représentants du personnel et elle juge regrettable que le Bureau de la gestion des ressources humaines n'ait pas respecté cette règle.

21. Elle estime que le nouveau système d'arrangements contractuels manque de clarté et que l'on perçoit mal la différence par rapport au système en vigueur.

22. La délégation syrienne attache beaucoup d'importance au respect du principe de la répartition géographique équitable parmi le personnel de l'Organisation, énoncé au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Elle relève que le nombre d'États Membres qui s'inscrivent dans la fourchette optimale fixée pour eux a augmenté et qu'a diminué le nombre d'États Membres non représentés, mais que l'objectif n'a pas encore été atteint. Elle demande à tous les États Membres d'étudier la possibilité de faire davantage entrer en ligne de compte les fourchettes optimales de manière que cet élément intervienne pour un plus grand nombre de catégories de personnel et de classes.

23. La délégation note que le système de délégation des pouvoirs n'est toujours pas assorti d'un mécanisme général de contrôle du respect des obligations et que les dispositions de la résolution 53/221 relatives à la question ne sont pas suffisamment appliquées. Elle estime que la délégation de pouvoir, le contrôle de l'exercice des responsabilités et l'administration de la justice sont trois questions indissociables. Il faudrait mettre en place un système d'administration de la justice débarrassé de ses lenteurs et du risque d'arbitraire, qui permette d'appliquer des critères compatibles avec les normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et qui soit au diapason des systèmes nationaux.

24. Le système « Galaxy » constitue un progrès mais les difficultés que l'on rencontre dans de nombreux pays en développement pour accéder à Internet, le fait que les avis de vacance de poste ne sont pas publiés dans toutes les langues officielles de l'Organisation – ils devraient l'être simultanément – et qu'ils paraissent tardivement, privent de possibilités d'embauche les ressortissants de nombreux États Membres. En outre, les avis de vacance ne sont pas communiqués aux missions permanentes dans les délais voulus, contrairement aux dispositions de la section IV de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale. La délégation syrienne se réjouit du développement de l'emploi des technologies de l'information à l'ONU mais elle rappelle que là comme ailleurs les prescriptions des organes délibérants doivent être respectées.

25. La délégation syrienne considère que le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'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 (A/56/956) n'est pas conforme aux dispositions de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale, en ce qui concerne la discrimination fondée sur la nationalité, ni à celles du paragraphe 4 de la section IX de la résolution 53/221, aux termes desquelles le Secrétariat doit mettre fin à la pratique consistant à regrouper le personnel par grands groupes géographiques et doit énumérer les États dans l'ordre alphabétique. Elle tient à ce qu'un rectificatif soit publié afin de mettre le rapport en conformité avec les mandats prescrits.

26. **M. Herrera** (Mexique) dit que sa délégation approuve sur le plan des principes toute mesure visant à améliorer les conditions de travail des fonctionnaires et à accroître leur productivité, deux objectifs qui s'inscrivent dans un même cercle vertueux.

27. La délégation mexicaine est d'avis que deux ans après l'adoption d'un premier train de mesures portant sur la réforme de la gestion des ressources humaines, il conviendrait, comme le suggère dans son rapport le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/57/469), que le Secrétaire général présente à la cinquante-neuvième session de l'Assemblée générale un rapport sur les résultats de la réforme.

28. La question de la représentation géographique des États Membres parmi le personnel de l'Organisation est pour le Mexique une question prioritaire. Le Mexique estime que la méthode actuelle d'établissement de la fourchette optimale est satisfaisante et que tout changement qui y serait apporté aurait pour effet d'accroître les distorsions, au détriment des pays à faible population. À ce propos, la délégation se félicite de l'organisation en 2003, au Mexique, d'un concours national de recrutement qui lui permettra, espère-t-elle, d'atteindre le point médian de sa fourchette.

29. Au sujet du rapport du Bureau des services de contrôle interne, M. Herrera signale que sa délégation ne se satisfait pas de savoir que l'analyse n'a révélé aucune forme systématique et persistante de préférence ou d'exclusion de nature à compromettre l'égalité des chances (A/56/956, résumé). Elle note avec préoccupation que l'on a constaté quelques cas de discrimination et qu'en matière de parité des sexes, l'ONU ne donne guère l'exemple.

30. **M. Zongo** (Burkina Faso) estime que, malgré les progrès technologiques, les ressources humaines restent essentielles à la vie et au fonctionnement de

l'Organisation. Il se félicite des efforts faits en vue de promouvoir le recrutement au Secrétariat de cadres nationaux des pays en développement, processus qui peut contribuer à réduire la sous-représentation, voire l'absence, de certains États Membres. Il appuie, par ailleurs, la proposition faite par le Secrétaire général en vue de faire passer l'âge réglementaire de la cessation de service de 60 à 62 ans, d'autant qu'une telle mesure aurait des conséquences négligeables sur la pyramide des âges de l'Organisation et permettrait de réaliser des économies.

31. Le représentant souligne, en outre, que l'ONU est obligée d'entrer en concurrence avec d'autres employeurs publics et privés pour le recrutement de son personnel et que le nombre de démissions entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2002 a été de 446, dont sept directeurs et 240 administrateurs. Il apparaît donc nécessaire de mettre l'accent sur un certain nombre de garanties et d'incitations dans le processus de recrutement. En particulier, les contrats de travail devraient allier souplesse et fermeté s'agissant de certaines clauses car un agent parti avant terme constitue une somme d'expériences que l'Organisation ne pourra malheureusement capitaliser. Par ailleurs, l'adoption de décisions concertées, tenant dûment compte des avis du personnel sur des questions spécifiques, peut contribuer à l'amélioration du fonctionnement de l'Organisation. Le processus de recrutement doit être basé sur des critères objectifs de compétence et de professionnalisme et être non discriminatoire. En outre, il est souhaitable de continuer d'améliorer l'administration de la justice et de promouvoir le multilinguisme et l'égalité des sexes au sein de l'Organisation.

32. **M. Effah-Apenteng** (Ghana) souscrit à la déclaration prononcée par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il appuie les efforts réalisés par le Secrétaire général en vue d'attirer et de garder un personnel hautement qualifié grâce, notamment, à une révision générale du régime des traitements et prestations et à l'amélioration des conditions d'emploi. La délégation ghanéenne prend note du rapport du Secrétaire général sur l'existence éventuelle de cas de discrimination (A/56/956 et Add.1), et espère qu'il débouchera sur une politique de « tolérance zéro » en la matière.

33. Le représentant du Ghana se déclare satisfait des progrès réalisés pour parvenir à une représentation équitable des États Membres non représentés et sous-

représentés et note ceux accomplis en vue de nommer davantage de femmes à des postes de responsabilité, tout en soulignant qu'il faut poursuivre les efforts. Il se félicite également des mesures prises pour réduire le nombre excessif de postes aux échelons supérieurs. Il regrette, par contre, que le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/57/414) ne permette pas de déterminer si le paragraphe 1 de la section X de la résolution 55/258 de l'Assemblée générale est appliqué. Il souhaiterait obtenir un état des nominations aux postes de rang élevé effectuées depuis l'adoption de cette résolution afin de s'assurer qu'aucun ressortissant d'un État Membre donné n'a succédé à un ressortissant de cet État.

34. La délégation ghanéenne approuve la proposition faite par le Secrétaire général en vue d'instaurer un système qui l'autoriserait à nommer les fonctionnaires qui travaillent dans son cabinet aux postes vacants appropriés à l'intérieur du Secrétariat, ceci à condition que ces nominations fassent l'objet de consultations avec les chefs de département ou de service d'accueil et que les fonctionnaires concernés satisfassent à tous les critères de sélection. Il serait alors souhaitable que le Secrétaire général établisse des rapports sur la question tous les trois ans.

35. En ce qui concerne la capacité de surveillance du Bureau de la gestion des ressources humaines, la délégation ghanéenne se déclare en faveur d'une approche centrée sur les résultats en matière de suivi et d'une utilisation plus systématique des technologies de l'information, ce qui devrait permettre de déléguer davantage les tâches de suivi non critiques.

36. S'agissant de l'emploi de retraités dans les services linguistiques, le représentant du Ghana s'associe aux recommandations formulées par le Comité consultatif tendant à exprimer la limite fixée en nombre de jours de travail (125 jours par an) plutôt qu'en montant de la rémunération, à élargir la provenance géographique de ce personnel et, dans la mesure du possible, à lui demander de travailler à distance pour en réduire le surcoût.

37. La délégation ghanéenne approuve la proposition tendant à faire passer l'âge réglementaire de la cessation de service de 60 à 62 ans, d'autant que le rapport du Secrétaire général sur la question indique qu'une telle mesure aurait des incidences négligeables sur la répartition géographique des postes, l'équilibre entre les sexes ou la pyramide des âges au Secrétariat.

En outre, cette mesure, déjà appliquée dans un certain nombre d'organismes du système, semble comporter des avantages, notamment en ce qui concerne le moral du personnel, la formation de jeunes cadres ou la situation de la Caisse commune des pensions. Il est cependant essentiel de préserver les droits acquis des fonctionnaires engagés avant le 1er janvier 1990 qui, âgés de 60 ans, voudraient partir à la retraite.

38. **M. Christensen** (Danemark) prend la parole au nom de l'Union européenne et des pays suivants : Bulgarie, Chypre, Hongrie, Liechtenstein, Lituanie, Malte, Pologne, Roumanie, Slovaquie et Turquie, au sujet du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/57/414). L'Union européenne prend note, en particulier, de l'étude des conséquences qu'aurait sur le système des fourchettes optimales une modification du coefficient de pondération des facteurs « population », « qualité de Membre » et « contribution », mais constate avec regret que cette analyse demandée par l'Assemblée générale dans sa résolution 55/258 n'est pas exhaustive. Des consultations officieuses sur la question devraient fournir une occasion d'obtenir des précisions supplémentaires de la part du Secrétariat.

39. Le rapport du Secrétaire général indique que certains États Membres appartenant à l'Union européenne sont sous-représentés au Secrétariat. Il est donc nécessaire de prendre des mesures en vue d'assurer une représentation équitable de tous les États Membres. L'intervenant souligne que les concours nationaux peuvent faciliter le recrutement de candidats qualifiés issus des pays sous-représentés.

40. **M. Manczyk** (Pologne) souscrit à la déclaration faite par le représentant du Danemark au nom de l'Union européenne. Il accueille avec satisfaction le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/57/293) et appuie la proposition faite en vue de renforcer la capacité de surveillance du Bureau de la gestion des ressources humaines tout en déléguant davantage de pouvoirs aux chefs de département pour les questions de personnel. Il est, bien entendu, impératif d'éviter les chevauchements des domaines de compétences et de veiller à ce que le Bureau et les chefs de département soient tenus responsables de l'application des règles et procédures en matière de gestion des ressources humaines. Compte tenu de l'aide que peuvent apporter les outils électroniques, le représentant se félicite de la

mise en place du système Galaxy et espère que son efficacité fera l'objet d'une évaluation en 2003.

41. L'orateur salue la créativité dont a fait preuve le Secrétariat tout au long du processus de réforme de la gestion des ressources humaines ainsi que les efforts qu'il a réalisés dans ce domaine. Toutefois, le bilan en matière d'amélioration de la proportion de femmes à des postes de responsabilité est décevant, les conclusions du Bureau des services de contrôle interne indiquant que les objectifs fixés en matière de recrutement et de promotion de femmes aux postes P-4 à D-2 ne pourront être atteints qu'avec une impulsion supplémentaire du Bureau de la gestion des ressources humaines. En matière de représentation des États Membres, les résultats sont encourageants puisque le nombre des États sous-représentés est tombé de 24 à 16 en cinq ans. Globalement, le processus de réforme est bien engagé et doit se poursuivre.

42. **M. Niya** (Japon) salue les mesures de réforme prises par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Il attache une grande importance au plan d'action en matière de ressources humaines et encourage les chefs de département à le mettre en oeuvre à un rythme soutenu, sous la surveillance du Bureau. Il approuve le dispositif prévu pour accroître la mobilité du personnel et espère que ses différents volets seront appliqués de manière uniforme et rigoureuse. À cet égard, les réaffectations planifiées d'administrateurs auxiliaires devraient largement contribuer à promouvoir la mobilité et l'évolution des carrières. Grâce aux profils généraux d'emploi, il sera plus facile de décider des affectations sur la base des compétences plutôt que des connaissances.

43. Le rajeunissement du personnel du Secrétariat constitue une priorité et il convient de saluer les efforts déjà faits en ce sens. Par ailleurs, la rationalisation des règles et procédures, qui a connu des progrès remarquables, contribuera à améliorer la transparence en matière de gestion des ressources humaines.

44. Le représentant déplore que le Secrétariat n'ait pas encore présenté l'étude concernant le nombre excessif de postes aux échelons supérieurs, demandée par l'Assemblée générale dans sa résolution 51/241 et sa décision 56/253, et ce, bien que de nombreux reclassements aient été effectués. Il se dit préoccupé par l'insuffisance du nombre de postes de début de carrière, en particulier de la classe P-2, qui ne

représentent que 14 % du nombre total de postes soumis au principe de la répartition géographique.

45. La question de la sous-représentation de certains États Membres n'a pas été suffisamment examinée dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/57/414) et il serait souhaitable que le prochain rapport comble cette lacune. La question de la modification du poids relatif des facteurs « population », « qualité de Membre » et « contribution » dans le calcul des fourchettes optimales devrait être examinée avec prudence et ne présente pas actuellement un caractère urgent. Le Secrétariat a fait des efforts pour parvenir à une représentation géographique équitable, mais la situation d'ensemble n'a pas beaucoup évolué. Ainsi, 111 Japonais seulement occupent des postes soumis à ce principe alors que la fourchette optimale va de 256 à 356. Or le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/57/293) ne propose pas de solutions malgré les demandes formulées par l'Assemblée générale. La délégation japonaise prie donc le Secrétaire général de présenter un rapport plus complet sur la question pendant la session en cours. Elle souhaiterait aussi obtenir des informations concernant les mesures prises par le Secrétariat en vue d'assurer une meilleure représentation géographique des États Membres au Département des opérations de maintien de la paix. Elle est satisfaite, en revanche, des renseignements fournis sur la composition du personnel des missions sur le terrain mais constate avec préoccupation que, sur un effectif de 1 408 fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, seuls cinq sont de nationalité japonaise. Elle demande au Secrétariat de veiller également à appliquer le principe de la représentation géographique équitable pour ce type de personnel.

46. La délégation japonaise attache une grande importance aux concours nationaux mais elle tient à faire observer que les décisions concernant un groupe professionnel tardent à être prises en comparaison d'autres groupes, ce qui a une incidence négative sur la nomination de fonctionnaires par le biais de ce concours. Il faudrait augmenter le nombre de postes de la classe P-2 auxquels peuvent être nommés les lauréats des concours nationaux et des concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs.

47. **M. Lamba** (Malawi) indique que sa délégation s'associe à la déclaration faite par le représentant du

Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine concernant le recrutement du personnel du Secrétariat. Il est confiant que le Secrétariat s'attachera à recruter, sur une base géographique aussi large que possible, du personnel particulièrement efficace, compétent et intègre. Le fait que 18 États Membres ne soient pas représentés dans les services de l'ONU et que 10 États Membres soient sous-représentés, tandis que certains pays sont surreprésentés, reste préoccupant. L'intervenant lance un appel aux autres délégations afin qu'elles s'emploient à convaincre le Secrétariat de remédier à ce déséquilibre. Il faut considérer non seulement le nombre mais également le niveau des postes occupés. Ainsi, en 2001, le Malawi comptait sept administrateurs (tous de sexe masculin), mais le plus haut placé occupait un poste de la classe P-5. Il serait souhaitable que le Secrétariat consulte les gouvernements dans le cadre du processus de recrutement de leurs nationaux. Toutefois, le principe de la représentation géographique équitable ne doit pas être appliqué au détriment des normes de qualité et d'efficacité. C'est pourquoi sa délégation appuie les efforts menés par le Secrétaire général pour améliorer le processus de recrutement au moyen de concours nationaux.

48. Bien que le nombre de femmes occupant des postes de la classe D-1 ou de rang supérieur ait augmenté de 71 % entre 1997 et 2001, d'importants progrès restent à faire en matière d'équilibre entre les sexes au Secrétariat, en particulier pour ce qui est des postes de responsabilité et de décision. Le relèvement de l'âge réglementaire de la cessation de service soulève des problèmes car il s'agit d'une solution à court terme à un problème à long terme. Le défi consiste, en fait, à attirer davantage de jeunes, hommes et femmes, au Secrétariat, ce qui n'est pas la tendance actuelle.

49. Les nouvelles dispositions concernant la mobilité et la formation constituent une bonne initiative, sous réserve qu'elles soient appliquées de manière objective et transparente.

50. La mise en place du système Galaxy et l'utilisation de moyens d'affichage électroniques contribuent à améliorer la transparence et la rapidité du processus de recrutement mais il ne faudrait pas pour autant abandonner les moyens classiques car il faut garder à l'esprit que la plupart des habitants des pays en développement n'ont toujours pas accès aux technologies de l'information. Enfin, il importe que le

mécanisme de consultations entre l'Administration et les représentants du personnel fonctionne bien pour qu'une étroite coopération s'instaure entre les parties.

51. **M. Kelapile** (Botswana) s'associe à la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. La délégation du Botswana apprécie à leur juste valeur les initiatives prises par le Secrétaire général pour remédier au fait que certains pays, tel le Botswana, sont sous-représentés au Secrétariat et l'invite à recourir de façon plus systématique aux concours nationaux de recrutement qui sont un moyen d'améliorer la situation dans ce domaine. Il importe en particulier d'accroître la représentation des pays en développement – des pays d'Afrique notamment – est insuffisante aux postes de direction et de décision. S'agissant de la parité hommes-femmes au Secrétariat, la quasi-égalité des effectifs masculins et féminins dans la catégorie des administrateurs ne doit pas faire oublier que le déséquilibre persiste au niveau supérieur et que les progrès sont extrêmement lents. L'intervenant rend hommage aux départements qui prennent des mesures pour remédier à ce déséquilibre et exhorte les autres à suivre leur exemple.

52. Les départs sont nombreux et souvent motivés par le manque de perspectives de carrière pour les jeunes cadres et l'insuffisance des traitements. Le Secrétaire général fait remarquer à juste titre que l'Organisation a besoin d'un régime de rémunération plus compétitif. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) s'est penchée sur cette question lors de sa dernière session, et la délégation du Botswana attend avec intérêt ses recommandations.

53. Au sujet de l'âge réglementaire de la cessation de service, qu'il est proposé de porter de 60 à 62 ans pour les fonctionnaires recrutés avant le 1er janvier 1990, l'intervenant déclare qu'une telle mesure aurait l'avantage de placer tous les fonctionnaires sur un pied d'égalité. Selon le rapport du Secrétaire général (A/56/701), une décision dans ce sens n'aurait pratiquement pas de conséquences en ce qui concerne la répartition géographique, la parité hommes-femmes et le rajeunissement du personnel, mais elle serait bénéfique pour la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et conforme aux recommandations de la CFPI et aux pratiques d'autres organisations appliquant le régime commun et autres institutions internationales. Comme le suggère le Comité consultatif, il faudrait veiller cependant à préserver les droits acquis des fonctionnaires qui

choisiraient de partir à 60 ans et le pouvoir conféré au Secrétaire général par l'article 9.5 du Statut du personnel.

54. En ce qui concerne le recrutement de consultants et de vacataires, la diversification géographique reste très insuffisante. Dans un rapport sur la question (A/55/59), le Corps commun d'inspection avait formulé des recommandations pour remédier à cette situation, mais le Secrétaire général a indiqué dans son rapport à la quarante-deuxième session du CPC que leur application soulevait des difficultés. Rappelant que l'Assemblée générale demande depuis près de 30 ans des solutions à ce problème, la délégation du Botswana se joint au Comité consultatif pour exhorter le Secrétariat à engager davantage de consultants et de vacataires de pays en développement ou en transition.

55. La délégation du Botswana note que, dans son rapport sur l'existence éventuelle de cas de discrimination au Secrétariat (A/56/986), le Bureau des services de contrôle interne indique qu'il n'a pas constaté, au Secrétariat, de préférences ou de rejets systématiques susceptibles de compromettre l'égalité des chances. Néanmoins, elle prend au sérieux les allégations isolées de discrimination, réelle ou perçue comme telle, et se félicite de la volonté déclarée du Secrétaire général de ne pas tolérer ce type de pratique à l'Organisation. Elle invite le Secrétaire général à utiliser tous les mécanismes dont il dispose pour faire en sorte que la justice soit la même pour tous les fonctionnaires et se félicite à cet égard de la nomination d'un ombudsman. Enfin, la délégation du Botswana prend note avec intérêt des rapports du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/57/293) et sur la capacité de surveillance au Bureau de la gestion des ressources humaines (A/57/276).

56. **Mme Silot Bravo** (Cuba) s'associe à la déclaration faite au nom du Groupe des 77 et de la Chine au sujet de la gestion des ressources humaines. Elle a pris note avec intérêt des rapports du Secrétariat sur la suite donnée à la résolution 55/258 de l'Assemblée générale, mais aurait souhaité y trouver des informations plus précises et plus équilibrées sur les différents éléments du train de mesures approuvé par l'Assemblée. Comme le Comité consultatif, elle estime que le Secrétaire général devrait donner des informations plus détaillées sur les réalisations obtenues grâce à la réforme de la gestion des

ressources humaines, afin d'aider les États Membres à décider de la prochaine étape du processus.

57. Se référant au rapport sur la composition du Secrétariat (A/57/414), l'oratrice déclare que le mode actuel de détermination des fourchettes optimales est sans doute le meilleur et que la Commission ne doit donc pas consacrer trop de temps à l'étude des modifications qui pourraient éventuellement être apportées aux coefficients de pondération des facteurs utilisés. En ce qui concerne la répartition géographique, il serait utile de disposer non seulement d'informations générales pour l'ensemble du Secrétariat, mais également d'une analyse détaillée par département.

58. La délégation cubaine a pris note avec satisfaction des informations figurant dans le rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/57/293). Elle aurait toutefois souhaité que la partie relative à la mobilité mette davantage l'accent sur l'application des dispositions de la résolution 55/258 concernant la mise en place d'incitations à la mobilité entre lieux d'affectation et la différence entre cette forme de mobilité et la mobilité latérale, en particulier pour ce qui est des promotions. Dans l'optique d'une gestion axée sur les résultats, il aurait été utile de disposer d'une évaluation de l'incidence des changements apportés, notamment en ce qui concerne le processus de recrutement. Il aurait été souhaitable également que les délégations soient informées des progrès accomplis dans la réforme de l'administration de la justice.

59. Le rapport sur la délégation de pouvoir va permettre aux États Membres de poursuivre l'examen des dispositions adoptées pour mettre en place un système obligeant les fonctionnaires à répondre de leurs actes. On pourrait étudier dans ce contexte la possibilité de prendre des mesures concrètes dans le cadre du système d'évaluation et de notation. Il serait sans doute utile également que les organes de contrôle interne et externe évaluent de manière plus systématique les différents volets de la réforme de la gestion des ressources humaines. L'Assemblée générale devrait notamment s'appuyer sur le rapport du Bureau des services de contrôle interne concernant la discrimination pour étudier les mesures à prendre en vue de remédier aux carences observées. Enfin, l'oratrice rappelle que la gestion des ressources humaines ne peut être efficace sans de larges consultations avec les représentants du personnel.

60. **Mme Udo** (Nigéria) s'associe à la déclaration faite au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Elle rend hommage au Secrétaire général pour la détermination avec laquelle il a entrepris d'appliquer les directives de l'Assemblée générale relatives à la gestion des ressources humaines, mais souhaiterait, comme le Comité consultatif, qu'il donne davantage d'informations sur les réalisations obtenues grâce à la réforme engagée. Elle prend note des efforts déployés pour améliorer la situation des pays non représentés ou sous-représentés, en soulignant que des progrès doivent être observés à tous les échelons, y compris aux postes de décision.

61. Tout en reconnaissant l'intérêt que peut présenter la politique de rajeunissement du personnel, l'oratrice souligne qu'il faut veiller à maintenir la continuité nécessaire et à ne pas démoraliser le personnel. Comme les représentants de l'Ouganda, du Ghana et du Botswana, elle estime que l'âge statutaire de départ à la retraite devrait être fixé à 62 ans pour tous les fonctionnaires, comme dans d'autres organismes des Nations Unies. Enfin, elle note avec préoccupation que le mode de détermination des fourchettes optimales ne permet pas de tenir compte de manière adéquate de facteurs très importants tels que la population, la contribution au maintien de la paix et de la sécurité internationales, etc. Cette question devra être examinée lors des consultations officieuses.

62. **Mme Thomas** (Jamaïque) souscrit à la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Rappelant que le personnel d'une organisation représente sa plus grande richesse, elle note que, dans le rapport intitulé « Renforcer l'ONU : un programme pour aller plus loin dans le changement » (A/57/387), le Secrétaire général propose diverses mesures pour encourager la mobilité, multiplier les possibilités offertes aux agents des services généraux, permettre aux fonctionnaires de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée et rajeunir l'Organisation. Elle espère que la réforme engagée permettra à l'Organisation de mieux attirer et retenir le personnel très qualifié dont elle a besoin.

63. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/57/293), la délégation jamaïcaine se félicite des progrès accomplis dans la mise en oeuvre de la résolution A/55/258 et, en particulier, des améliorations apportées en ce qui concerne les

conditions d'emploi, l'administration de la justice, les recrutements, la mobilité, la gestion des carrières et la formation. Elle prend note des mesures complémentaires préconisées par la CFPI : révision du système de classement des emplois, élargissement des fourchettes de rémunération et assouplissement de la politique de mobilité. Considérant que les recommandations de la CFPI sont constructives, elle est prête à approuver la réalisation d'une étude pilote sur l'élargissement des fourchettes.

64. La délégation jamaïcaine se félicite de la mise en place du système de recrutement Galaxy, qui devrait remédier aux imperfections du système actuel, dont la plus notable est l'absence de transparence et d'objectivité. Néanmoins, elle considère que les bons résultats seront largement tributaires de la responsabilisation des cadres, car un outil informatique facilite mais ne remplace pas le processus de prise de décisions. Elle attend avec beaucoup d'intérêt les conclusions du rapport détaillé sur le fonctionnement du nouveau système qui doit être présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante-neuvième session, à la demande du Comité consultatif et souhaiterait qu'un rapport intérimaire soit soumis à l'Assemblée dès sa cinquante-huitième session.

65. La nécessité de dispositifs permettant aussi bien aux administrateurs qu'aux agents des services généraux d'établir des plans de carrière se fait sentir depuis longtemps. La délégation jamaïcaine accueille avec satisfaction les mesures d'incitation à la mobilité, et les initiatives prises pour réduire le nombre d'échelons et améliorer les possibilités de promotion, étant entendu qu'il faut veiller à ne pas perdre la mémoire institutionnelle. Grâce aux transferts latéraux internes, les fonctionnaires pourront acquérir de nouvelles compétences et être affectés là où ils seront le plus utiles. Mais il faudra parallèlement multiplier les formations offertes et instituer des dispositifs assurant le respect du principe d'équité.

66. L'Organisation doit offrir aux agents des services généraux des perspectives de carrière plus nombreuses et plus motivantes. Sachant que le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs constitue le seul moyen pour ces agents de passer à la catégorie supérieure, la délégation jamaïcaine soutient la proposition tendant à porter de 10 % à 25 % le pourcentage des postes P-1 et P-2 qui peuvent être ainsi pourvus. D'autres propositions devraient être

avancées lors de la cinquante-neuvième session de l'Assemblée générale.

67. Rappelant que les contrats permanents sont la clef de voûte de la fonction publique internationale, la délégation jamaïcaine dit qu'elle comprend les raisons pour lesquelles il est proposé de recourir davantage à la formule des contrats successifs, mais souligne que cela suppose d'appliquer un système équitable et objectif d'évaluation et de notation.

68. La Jamaïque attache une importance considérable à l'objectif de la parité hommes-femmes. Elle est déçue par la lenteur des progrès réalisés et préoccupée par le fait que le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'existence éventuelle de cas de discrimination (A/56/956) fait état d'inégalités aux échelons supérieurs, notamment aux classes P-4 à D-2. La délégation jamaïcaine s'associe au Bureau pour demander des mesures propres à favoriser le recrutement et la promotion de femmes à ces échelons et à les dissuader de quitter l'Organisation. Elle appuie également la recommandation du Bureau demandant que les responsables aient l'obligation d'atteindre les objectifs fixés en matière de parité.

69. **M. Farid** (Arabie saoudite) s'associe à la déclaration du Venezuela. Il félicite le Bureau de la gestion des ressources humaines pour la mise en place du système Galaxy, qui devrait accroître la transparence et faciliter le recrutement. Il note avec satisfaction qu'à compter du 1er janvier 2003, tous les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies seront dénommés « fonctionnaires internationaux ». Il préconise de maintenir l'ancienneté parmi les critères de promotion. Lorsque des candidats venant d'autres organismes des Nations Unies sont recrutés à des postes du Secrétariat, ils doivent être recrutés au niveau qui était le leur ou à un niveau plus élevé. Les procédures de recrutement devraient être les mêmes pour les administrateurs et les agents des services généraux. Le personnel servant dans les missions des opérations de maintien de la paix devrait bénéficier de la prime de sujétion. Avant de recruter des consultants, il faudrait vérifier si le Secrétariat ne dispose pas déjà de personnel ayant l'expérience et les qualifications requises. Par ailleurs, le recrutement des consultants devrait être fait sur une base géographique plus large. L'Arabie saoudite appuie la recommandation du Secrétaire général relative au renforcement des moyens du Bureau du Conseiller du personnel au Secrétariat. La délégation de pouvoir devrait être subordonnée à

l'existence d'un dispositif de surveillance et d'un système de responsabilisation solidement établi.

70. **M. Bouheddou** (Algérie) appuie la déclaration faite par le Venezuela au nom du Groupe des 77 et de la Chine. Il rappelle que, dans sa résolution 55/258, l'Assemblée générale a fait état de la lenteur du système d'administration de la justice. Elle a pris note des observations du Comité consultatif selon lesquelles les statuts respectifs du Tribunal administratif de l'ONU et du Tribunal administratif de l'OIT divergent sur deux points majeurs et prié le Secrétaire général de prendre les mesures nécessaires pour les harmoniser. Or, le rapport du Secrétaire général ne mentionne rien à ce sujet. Par ailleurs, l'Assemblée a prié le Secrétaire général d'établir un lien clairement défini entre l'administration de la justice et le système de responsabilités et d'obligations pour les cas où les décisions du Tribunal administratif entraîneraient des pertes pour l'Organisation à la suite d'irrégularités de gestion. Elle l'a également prié de prendre d'urgence des dispositions pour récupérer les sommes perdues par l'Organisation du fait d'actes répréhensibles ou de négligences graves imputables à de hauts fonctionnaires de l'Organisation. Là non plus, le rapport ne donne aucune information sur la suite donnée à la résolution.

71. **Le Président** déclare que, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale et à la décision prise par la Cinquième Commission à sa 13e séance, il donne la parole au Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA).

72. **M. Basaran** (Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) prend la parole au nom de 30 000 fonctionnaires de 23 institutions, programmes et fonds du système des Nations Unies. Il rappelle que si le rapport du Secrétaire général (A/57/293) est axé sur la gestion des ressources humaines au sein du Secrétariat, les mesures préconisées auront des conséquences pour le personnel des autres organismes des Nations Unies. La FICSA a pris note avec intérêt des observations faites par la Présidente du Syndicat du personnel à la Cinquième Commission. Elle rappelle qu'elle attache elle-même une très grande importance à un certain nombre de points (système de responsabilités et d'obligations; transparence; équité; justice; rapidité dans l'administration de la justice; sécurité de l'emploi; sécurité sur le lieu de travail; capacité de

développement et d'adaptation; dynamisme; aptitude à anticiper sur les événements; et vision à long terme) et souligne que le personnel peut tout à la fois apporter une contribution enrichissante au débat sur la réforme et en tirer lui-même parti.

73. La FICSA veut continuer à prendre une part active au processus de prise de décisions et souhaite que le partenariat qui la lie aux organisations soit renforcé. Il faut qu'une compréhension mutuelle s'instaure entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Ceux-ci doivent offrir des conditions d'emploi compétitives et équitables et garantir l'égalité des chances. Le personnel souhaite avoir voix au chapitre en ce qui concerne ses conditions d'emploi.

74. La nomination de l'Ombudsman est une initiative qui contribuera à améliorer l'administration de la justice, la gestion des conflits et le règlement des doléances du personnel. Plusieurs associations membres de la FICSA sont soumises au Règlement du personnel et au Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et deux autres ont reconnu la compétence du Tribunal administratif des Nations Unies. Il est donc très important pour la Fédération que celui-ci adopte les meilleures pratiques, de même que le Tribunal administratif de l'OIT.

75. La FICSA félicite le Secrétaire général pour son rapport sur le renforcement de l'ONU, en particulier, pour les propositions qu'il contient au sujet du recrutement, des promotions et de la mobilité. Elle a participé au débat de la CFPI sur l'examen du régime de rémunération et de prestations et ses vues ont dûment été prises en considération.

76. Cela étant, la FICSA est préoccupée par la réticence des fonctionnaires à représenter le personnel et par les allégations de violation du droit d'association et la détérioration des relations entre l'administration et le personnel dans divers organismes. C'est pourquoi elle demande à la Cinquième Commission de réaffirmer le caractère fondamental des droits des représentants du personnel, l'importance de leur rôle et l'intérêt du dialogue pour les organismes employeurs.

77. La FICSA signale par ailleurs que la prime de risque a été refusée aux agents de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient qui travaillent sur le terrain dans des conditions extrêmement difficiles et dangereuses, alors que d'autres fonctionnaires des Nations Unies travaillant dans des conditions

comparables ou moins éprouvantes en bénéficient. S'élevant contre cette injustice, la FICSA demande qu'une solution soit trouvée d'urgence.

78. Ayant suivi attentivement l'application de mesures de réduction des effectifs, de décentralisation et de réforme dans plusieurs organismes des Nations Unies et consciente de la complexité de ces processus, la FICSA rappelle la nécessité de donner l'importance qui lui est due au facteur humain. Enfin, la FICSA et ses associations membres ont du mal à participer dans une mesure significative au processus de consultation entre le personnel et l'administration, les frais connexes étant presque entièrement financés par des contributions volontaires du personnel. La FICSA a demandé une aide financière aux chefs de secrétariat et serait reconnaissante à la Cinquième Commission d'appuyer sa demande.

79. **Mme Salim** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) remercie les délégations de leurs encouragements. Elle réaffirme que le Secrétaire général reste déterminé à recruter davantage de nationaux de pays non représentés ou sous-représentés. Cette question et les autres aspects de la gestion des ressources humaines seront examinés avec les délégations lors des consultations officielles. Elle répondra alors de façon détaillée aux questions des États Membres, notamment à celle du Maroc concernant les avis de vacance de poste qui parviennent aux missions permanentes après la date limite de dépôt des candidatures. À ce sujet, elle peut d'ores et déjà préciser que le problème ne se pose pas pour les avis consultables en ligne et que des nationaux de 171 États Membres ont déjà fait acte de candidature en utilisant le système Galaxy.

80. **M. Tan** (Bureau des services de contrôle interne) se référant à la question de la Syrie relative à la publication d'un rectificatif, dit qu'il y sera répondu au cours des consultations officielles.

81. **Le Président** dit que, s'il n'y a pas d'objection, il considère que la Commission a achevé son débat général sur le point 118 de l'ordre du jour.

82. *Il en est ainsi décidé.*

Point 113 de l'ordre du jour : Planification des programmes (suite) (A/57/6, prog. 1 (et Corr.1), 2, 3, 5, 7 à 19 et 24 à 26, A/57/16, A/57/62, A/57/68; A/C.5/57/12, A/C.5/57/17, A/C.5/57/19 et A/C.5/57/20)

83. **M. Christiansen** (Danemark), prenant la parole au nom de l'Union européenne, dit qu'il s'exprime également au nom des pays d'Europe centrale et orientale associés à l'Union (Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Roumanie, Slovaquie et Slovénie) et des pays associés (Chypre, Malte et Turquie), ainsi que des pays de l'AELE membres de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège). Rappelant l'importance du plan à moyen terme comme outil de programmation, l'orateur déclare qu'il convient d'étudier attentivement la proposition du Secrétaire général visant à en modifier le calendrier de présentation et la durée.

84. L'Union européenne approuve les révisions qu'il est proposé d'apporter au plan à moyen terme pour la période 2002-2005. Ces modifications, qui sont présentées dans le rapport du CPC, ont pour objet d'actualiser le plan sur la base d'importantes directives d'organes délibérants, en particulier la Déclaration du Millénaire. L'orateur espère que l'esprit de coopération qui a permis aux membres du CPC de se mettre d'accord sur la quasi-totalité des révisions proposées permettra également à la Commission d'approuver les points en suspens. L'Union européenne examinera avec un soin particulier les documents relatifs aux sous-programmes nouveaux ou révisés relatifs au financement du développement, au développement durable et à l'Afrique.

85. L'Union européenne fait siennes les recommandations visant à mieux utiliser les résultats des évaluations, que le CPC a formulées sur la base d'un rapport du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) (A/57/68). Elle approuve la proposition du BSCI consistant à réaliser chaque année une évaluation approfondie et à préparer une évaluation thématique d'un thème transsectoriel choisi parmi les domaines de travail prioritaires de l'Organisation. Elle souscrit également à l'idée qu'il faut aider davantage les départements et bureaux à procéder à des auto-évaluations.

86. L'Union européenne estime que les informations quantitatives contenues dans le rapport du BSCI sur l'exécution des programmes de l'exercice biennal 2000-2001 (A/57/62) aideront le Secréariat à évaluer les résultats des directeurs de programme. Elle souscrit aux recommandations du CPC à ce sujet. En raison de l'adoption de la méthode de budgétisation axée sur les résultats, le rapport sur l'exécution des programmes de

l'exercice en cours sera fondé sur une approche plus qualitative que quantitative. Il sera donc plus facile d'évaluer les résultats obtenus par rapport à ceux souhaités et de déterminer si un faible taux d'exécution est imputable à des carences du directeur de programme ou se justifie parce que l'activité en question n'était pas prioritaire ou faisait double emploi.

87. Compte tenu des responsabilités qui incombent aux directeurs de programme en matière de contrôle de l'exécution, l'Union européenne estime qu'il faut leur dispenser la formation requise. Elle note que les améliorations apportées au Système intégré de suivi permettent de saisir au jour le jour les informations nécessaires à l'établissement des rapports de contrôle et d'évaluation. Enfin, elle espère que le Secréariat donnera suite à la proposition du CPC qui vise à faire du respect des obligations en matière de contrôle l'un des critères d'appréciation du comportement professionnel des directeurs de programme.

88. **M. Atsavapranee** (Thaïlande) souligne à l'aide de statistiques l'importance du rôle joué par la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) dans une région à la fois très peuplée et très pauvre. Lors de sa cinquante-huitième session, en mai 2002, la CESAP a décidé de modifier sa structure et d'accroître son efficacité en axant ses travaux sur trois grands thèmes – la réduction de la pauvreté, la gestion de la mondialisation et l'émergence de nouveaux problèmes sociaux – conformes au contenu de la Déclaration du Millénaire. La CESAP a également décidé de réviser en conséquence ses sept sous-programmes. Le projet de révision du plan à moyen terme qu'elle a approuvé a été présenté au CPC, qui l'a examiné à sa quarante-deuxième session. La délégation thaïlandaise a noté que certaines des modifications recommandées par le CPC dans son rapport outrepassent le mandat de la CESAP. Elle se propose donc de soumettre aux délégations, lors des consultations officieuses, quelques amendements ayant pour objet de rapprocher le texte figurant dans le rapport du CPC de celui adopté par la CESAP lors de sa cinquante-huitième session.

89. **M. El Gammal** (Égypte) dit que sa délégation souscrit dans l'ensemble aux recommandations du CPC. Elle a néanmoins des réserves à émettre sur le libellé du rapport qui, en maints endroits, est contraire aux procédures adoptées par le CPC lors de ses trente-huitième à quarante et unième sessions. L'orateur en

donne plusieurs exemples, pris dans les paragraphes 204, 233 et 240 à 249. Compte tenu de la pénurie de fonds, la délégation égyptienne ne demandera pas la publication d'une version révisée du rapport, mais proposera d'inclure des observations à ce sujet dans le projet de résolution de la Commission.

90. **Mme Buergo** (Cuba) dit que sa délégation souscrit aux recommandations du CPC, dont le rapport facilitera beaucoup les travaux de la Commission. Elle note que la révision de certains programmes est encore en suspens et que le Secrétariat doit notamment présenter des propositions visant à tenir compte des conclusions de la Conférence sur le financement du développement et du Sommet mondial pour le développement durable. Elle attend avec intérêt les conclusions des autres grandes commissions auxquelles le CPC a décidé de renvoyer des recommandations, de même que les conclusions de l'examen par le Comité des conférences de l'évaluation approfondie de la Division de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social. Enfin, la délégation cubaine appuie les observations du représentant de l'Égypte, sur lesquelles elle reviendra lors des consultations officielles.

91. **Mme Ebbesen** (États-Unis d'Amérique) souscrit aux conclusions et recommandations du CPC. Elle approuve la proposition tendant à ce que la Cinquième Commission attende pour examiner le document A/C.5/57/19, que la Deuxième Commission ait examiné le rapport sur les résultats de la Conférence internationale sur le financement du développement et que l'Assemblée ait statué sur les modalités à adopter concernant l'examen intergouvernemental du suivi des conférences.

92. **M. Kelapile** (Botswana) note que les réactions des délégations au rapport du CPC constituent un véritable vote de confiance en faveur de cet organe. Les erreurs de présentation dues au manque de temps qui ont été signalées par l'Égypte devraient être corrigées. En ce qui concerne la partie consacrée au rapport du Corps commun d'inspection sur la fonction d'investigation, en particulier le paragraphe 358 relatif à la formation des cadres participant à des activités d'investigation, l'intervenant estime que la question doit être examinée de près par l'Assemblée générale. Enfin, il indique que dans l'ensemble, sa délégation approuve le rapport du CPC.

93. **M. Othman** (Corps commun d'inspection) indique que les investigations menées dans les organismes des Nations Unies ne portent pas uniquement sur les cas de fraude ou de corruption, mais sur toutes sortes de comportements répréhensibles tels que ceux énumérés à l'annexe IV du rapport du Corps commun.

94. Il souligne que, sauf à l'Agence internationale pour l'énergie atomique (AIEA) et à l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la responsabilité des investigations n'est jamais confiée à un seul organe interne et que la division des tâches entre les entités concernées n'est pas toujours très claire.

95. En ce qui concerne la participation des cadres aux enquêtes, le Corps commun a estimé que, puisqu'il s'agissait d'une réalité, il devait essayer de réduire au minimum les risques découlant de cette pratique, dont l'orateur donne des exemples. Les inspecteurs sont arrivés à la conclusion qu'il fallait former les intéressés aux règles uniformes concernant la conduite des investigations adoptées en mars 2002 par la troisième Conférence des investigateurs des organismes des Nations Unies et des institutions financières multilatérales.

96. **M. Farid** (Arabie saoudite) souligne que la participation des cadres aux enquêtes est contraire à tous les principes d'une saine gestion. Les investigations doivent être confiées aux enquêteurs formés à cette fonction dont dispose l'Organisation et les fonctions des uns et des autres doivent être complètement séparées. La délégation saoudienne a l'intention de proposer un texte à ce sujet à la Commission.

97. **M. Mazet** (Président du Comité du programme et de la coordination), répondant au représentant de l'Égypte, rappelle que seul le CPC peut décider de modifier des dispositions qu'il a adoptées concernant ses procédures et ses méthodes de travail ou d'en écarter l'application. La Cinquième Commission ne peut pas en décider pour lui. Enfin, le CPC a adopté son rapport par consensus.

98. **M. Tootoonchian** (République islamique d'Iran) estime que le succès des travaux du Comité témoigne de l'utilité de cet organe. Sa délégation approuve l'ensemble du rapport présenté par celui-ci.

99. **M. El Gammal** (Égypte) précise qu'il a simplement voulu montrer la contradiction qu'il y avait

entre le contenu du paragraphe 361 du rapport du CPC et la pratique suivie par celui-ci.

100. **Le Président** dit que s'il n'y a pas d'objection il considérera que la Commission a achevé son débat général sur le point 113.

101. *Il en est ainsi décidé.*

Organisation des travaux

102. **Le Président** précise que, pendant le ramadan, les séances de l'après-midi se tiendront non pas de 14 h 30 à 17 h 30 comme annoncé antérieurement, mais de 15 heures à 17 h 30.

La séance est levée à 13 h 10.