

**Assemblée générale**

Cinquante-septième session

Documents officiels

Distr. générale  
11 novembre 2002

Original: français

---

**Cinquième Commission****Compte rendu analytique de la 22<sup>e</sup> séance**

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 6 novembre 2002, à 10 heures

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

**Sommaire**

Point 120 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

Point 121 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies

Point 122 de l'ordre du jour : Rapport du Secrétaire général sur les activités du  
Bureau des services de contrôle internePoint 126 de l'ordre du jour : Aspects administratifs et budgétaires du financement  
des opérations de maintien de la paix des Nations UniesLettre datée du 17 octobre 2002, adressée au Président de la Cinquième  
Commission par le Président par intérim de l'Assemblée générale

Questions diverses

---

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 h 10.*

**Point 120 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (A/57/30 et A/C.5/57/16)**

1. **M. Bel Hadj Amor** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le vingt-huitième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale (A/57/30), fait observer que les décisions que prendra l'Assemblée générale à l'issue de l'examen de ce rapport auront de profondes répercussions sur les conditions d'emploi dans les organisations appliquant le régime commun. Il souligne que la Commission aborde dans son rapport un large éventail de questions souvent complexes, qu'elle s'efforce de présenter de façon claire et concise.

2. Suite aux résolutions 51/216, 52/216 et 53/209, par lesquelles l'Assemblée générale demandait à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de jouer un rôle prépondérant dans l'élaboration d'approches novatrices de la gestion des ressources humaines dans le cadre des réformes en cours, la CFPI a élaboré, il y a deux ans, un schéma directeur intégré pour la gestion des ressources humaines, que l'Assemblée a approuvé. La Commission a estimé, dans ce contexte, que le régime des traitements et indemnités était un élément clef des efforts déployés par les organisations pour moderniser leur système de suivi du comportement professionnel et devenir plus efficaces.

3. Au cours de l'année écoulée, la CFPI s'est efforcée d'analyser les problèmes qui pèsent sur le régime actuel des traitements et indemnités et à leur trouver des solutions appropriées. Alors même que l'étude se poursuit, la Commission est déjà en mesure de proposer des modifications et de décrire la méthode envisagée. Les questions prioritaires et le calendrier de la réforme du régime des traitements et indemnités sont exposés au paragraphe 17 du rapport de la Commission.

4. La première proposition de la Commission concerne la révision du système actuel de classement des emplois, depuis longtemps critiqué à cause de sa lourdeur et de sa complexité, et qui exige pour être appliqué des spécialistes du classement des emplois. En outre, axé sur l'égalité des emplois plutôt que sur l'égalité des apports individuels, le système n'est pas en phase avec les réalités d'aujourd'hui, où l'accent est

mis sur les résultats. Ce système devrait donc opérer à un niveau plus générique. Afin de favoriser une gestion décentralisée, la description des tâches correspondant à chaque classe sera brève et concise, seuls étant pris en compte les facteurs et éléments clefs servant à déterminer la classe du poste. Les responsables auront ainsi une plus grande marge de manoeuvre pour définir le mode d'exécution des tâches assignées. À cet effet, ils disposeront d'outils, notamment informatiques, pour classer les emplois qui relèvent de leur compétence, ce qui garantira la cohérence du système. Celui-ci devra également être conçu de façon à soutenir des structures de rémunération réaménagées pour tenir compte des besoins des organisations et permettre l'introduction d'une structure à fourchettes élargies.

5. Afin de reconnaître les apports individuels à l'effort collectif, un modèle à fourchettes élargies accompagné de mécanismes de rémunération liée à l'efficacité pourrait avoir sa place dans le régime commun. Cependant, avant de formuler des recommandations, la Commission voudrait procéder à l'expérimentation et à la validation d'un modèle applicable au régime commun.

6. Une autre proposition figurant dans le rapport de la Commission concerne la création d'un corps de hauts fonctionnaires. En effet, si l'on veut améliorer l'efficacité des organisations, il faut créer un système qui renforce la capacité de gestion des organisations en favorisant l'excellence, qui aide les organisations à faire face aux besoins en matière d'encadrement et leur permette d'attirer et de conserver des cadres de qualité. La poursuite de l'élaboration des modalités d'un tel corps est inscrite au programme de travail de la Commission pour 2003.

7. Considérés ensemble, les changements proposés représentent un mode de gestion du personnel résolument nouveau, inspiré des mesures que des États Membres, sur tous les continents, ont progressivement mis en place pour tenir compte d'un monde en pleine évolution. La fonction publique internationale doit elle aussi être en mesure de s'améliorer et être davantage axée sur les résultats.

8. Tout en reconnaissant que le changement n'est pas chose aisée et peut même être plus difficile dans des organisations multiculturelles comme celles du système des Nations Unies, qui possèdent une riche expérience de pratiques provenant des quatre coins du monde, le Président de la Commission souligne que

c'est précisément cette expérience qui a contribué à créer une fonction publique véritablement internationale, qui reconnaît des valeurs communes et poursuit des objectifs communs. Selon lui, ces valeurs fondamentales n'ont rien perdu de leur pertinence et peuvent continuer d'attirer des générations de fonctionnaires idéalistes et compétents. Cependant, la réussite future des fonctionnaires, et pour une bonne part, du système des Nations Unies lui-même, dépendra de la mesure dans laquelle ces fonctionnaires verront dans les systèmes de gestion du capital humain le moyen de réaliser leurs ambitions, y compris les objectifs de développement.

9. La Commission a par ailleurs examiné, suite à une demande de l'Assemblée générale, la question de la mobilité et de ses incidences sur le déroulement de la carrière des fonctionnaires. Réaffirmant l'importance que revêt la mobilité du personnel au sein des organisations du régime commun et entre ces organisations, les membres de la Commission ont estimé que la question de la mobilité était une question complexe qui avait des incidences dans bon nombre de domaines et devait donc être envisagée selon une optique globale qui tienne compte des différentes missions et tâches des organisations. Elle a également reconnu qu'il importait de tenir compte de la nécessité de concilier vie professionnelle et vie privée.

10. Un autre point examiné par la Commission est la marge entre les rémunérations nettes, qui mesure le rapport entre les traitements nets offerts par le régime commun et ceux de la fonction publique de référence, à savoir l'Administration fédérale des États-Unis. Actuellement, la marge se situe à 9,3 %, soit près de six points en deçà du point médian souhaitable de la marge fixée par l'Assemblée qui avait approuvé, en 1985, une fourchette de 10 à 20 %, étant entendu que la marge serait maintenue à un niveau proche du point médian souhaitable de 15 %. Le niveau actuel de la marge tient essentiellement aux hausses de traitement en termes réels dont les fonctionnaires des États-Unis ont bénéficié ces dernières années. Or, il semble que cette tendance devrait se poursuivre. Il faut signaler en outre que les baisses d'impôt dont ont bénéficié les agents fédéraux ont également eu pour effet d'augmenter leurs traitements nets.

11. Lorsque la fourchette de 10 à 20 % a été adoptée, il était entendu que la Commission s'emploierait à empêcher la marge de dépasser 20 % et recommanderait une hausse des traitements au cas où

la marge tomberait en deçà de 10 %. Il faut rappeler que lorsque la marge a dépassé les 20 %, dans la seconde moitié des années 80, les traitements ont été gelés pendant plus de trois ans. Afin de ramener la marge générale au moins au point médian souhaitable de 15 %, la CFPI recommande un ajustement du traitement net des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun. Toutefois, l'Assemblée générale s'étant déclarée préoccupée par les déséquilibres de la marge, qui est généralement faible pour les classes les plus élevées tandis qu'elle est supérieure au point souhaitable pour les classes inférieures – ainsi, pour 2002, la marge à la classe P-1 se situe à 20 % tandis qu'elle est de 1,2 % à la classe D-1 – la Commission ne demande pas un ajustement global. Conformément à la résolution 56/244 de l'Assemblée, la Commission recommande, au paragraphe 174 de son rapport, pour une entrée en vigueur le 1er mars 2003, un relèvement réel différencié du barème des traitements de base minima visant à remédier à la faible valeur de la marge aux classes supérieures et à ramener la valeur générale de la marge au point médian souhaitable de 15 %.

12. Il convient de souligner que tous les fonctionnaires, quelle que soit leur classe, recevront une augmentation au titre de la procédure d'ajustement des traitements de base minima, et que, bien que des relèvements plus importants soient proposés aux classes supérieures, les marges resteront plus élevées aux classes inférieures.

13. La recommandation est fondée sur des études effectuées selon des critères rigoureux, au moyen de méthodes acceptées par toutes les parties et qui existent depuis près de 20 ans. Malgré les compressions budgétaires et les problèmes de trésorerie auxquels il est en proie, le système des Nations Unies doit pouvoir attirer, motiver et conserver du personnel de la plus haute qualité, comme le prescrit la Charte, faute de quoi il cessera d'être concurrentiel.

14. Parmi les autres questions qu'elle a abordées, la Commission a examiné, dans le cadre du cycle biennal d'examen des indemnités, les montants de l'indemnité pour frais d'études et des indemnités pour charges de famille intéressant la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. L'indemnité pour frais d'études a été relevée pour tenir compte de l'inflation, tandis que les indemnités pour charges de famille ont été maintenues à leurs montants actuels.

15. À propos des fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation dangereux, la Commission a décidé que le montant actuel de la prime de risque payable aux fonctionnaires recrutés sur le plan international, soit 1 000 dollars par mois, demeurerait inchangé, mais qu'à compter du 1er janvier 2003, le montant de la prime de risque payable au personnel local serait porté à 30 % du point médian du barème des traitements des agents locaux.

16. Enfin, le rapport présente les résultats des enquêtes sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres, Vienne et Genève, ainsi que d'une étude sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Genève pour la catégorie des professeurs de langue. Avec l'achèvement de ces enquêtes, la Commission a terminé la cinquième série d'enquêtes sur les traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées dans les villes sièges. En 2003, elle doit examiner les méthodes d'enquête applicables dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation. Au vu de l'expérience de la dernière série d'enquêtes, il faut s'attendre à une opération de taille, compte tenu en particulier des difficultés liées à la participation des employeurs.

17. **Mme Fréchette** (Vice-Secrétaire générale), présentant la Déclaration du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/C.5/57/16, annexe), rappelle que la CFPI apporte une contribution essentielle au processus de réforme engagé dans tous les organismes des Nations Unies en vue de moderniser la gestion des ressources humaines, d'instaurer une gestion axée sur les résultats et de promouvoir la responsabilisation, l'apprentissage permanent et la recherche de l'excellence. Les chefs de secrétariat savent parfaitement que la capacité d'attirer, de motiver et de retenir du personnel hautement qualifié est un élément déterminant de cette transformation.

18. La Vice-Secrétaire générale souligne que le régime des traitements et indemnités doit répondre à ces objectifs, ce qui n'est pas le cas actuellement. Les chefs de secrétariat se sont à maintes reprises déclarés préoccupés par le manque de compétitivité, de souplesse et de réactivité du régime actuel. En effet, les organisations des Nations Unies ne doivent pas seulement être en mesure de recruter des candidats, elles doivent pouvoir recruter les meilleurs.

19. Les États Membres ont, eux aussi, souligné l'importance qu'ils attachaient à ces objectifs. Dans sa résolution 55/258, l'Assemblée a fait sienne la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle il est indispensable d'offrir un ensemble compétitif de conditions d'emploi si l'on veut atteindre les objectifs de la réforme.

20. Les chefs de secrétariat se félicitent des propositions faites par la Commission, qui complètent les réformes déjà engagées et offrent de nouveaux outils pour favoriser la mobilité, renforcer les compétences, améliorer la gestion, récompenser le personnel performant et régler les problèmes de recrutement et de maintien en fonctions, en particulier dans les classes supérieures.

21. Les chefs de secrétariat collaboreront avec la Commission pour appliquer progressivement ces propositions et les ajuster si nécessaire, dans l'esprit d'ouverture qui a caractérisé les travaux de la Commission. Ils attendent avec intérêt d'autres propositions de la Commission, s'agissant notamment de l'actualisation du principe Noblemaire. Enfin, ils appuient fermement la recommandation de la Commission concernant le relèvement différencié du barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, qui est pleinement conforme à la méthode approuvée par l'Assemblée générale et aux nombreuses résolutions dans lesquelles l'Assemblée priait la Commission de remédier aux déséquilibres de la marge.

22. Le Secrétaire général, dans son « Programme pour aller plus loin dans le changement », déclare que les objectifs énoncés dans la Déclaration du Millénaire ne pourront se réaliser que si nous avons un personnel de toute première qualité qui soit à la hauteur des défis de l'ère nouvelle dans laquelle le monde vient d'entrer. Les recommandations présentées par la CFPI sont de nature à renforcer la fonction publique internationale et à améliorer le moral du personnel. Le Secrétaire général et les chefs de délégation espèrent donc pouvoir compter sur l'appui des États Membres.

#### **Point 121 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies (A/57/9, A/C.5/57/11 et A/57/490)**

23. **M. Larivière** (Président du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport du Comité mixte,

dit que l'évaluation actuarielle de la Caisse au 31 décembre 2001 a fait ressortir un excédent équivalent à 2,92 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de pension, en recul par rapport à l'évaluation précédente. Ce recul s'explique principalement par des rendements inférieurs aux hypothèses actuarielles, par une révision des hypothèses concernant les taux de départ en retraite anticipée et l'espérance de vie des bénéficiaires et par la modification des règlements de la Caisse en 2000. En raison de pertes d'éléments d'actifs qui n'ont pas été entièrement comptabilisés lors de la dernière évaluation, le taux de cotisation requis pour l'équilibre actuariel devrait passer à 21,87 % au cours des cinq prochaines années. Pour autant, le Comité mixte demeure convaincu de la solidité foncière du modèle actuariel en vigueur.

24. Dans le cadre de son examen des questions actuarielles, le Comité mixte a également décidé d'approuver les projets d'accord de transfert avec l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol) et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). Conformément à l'article 13 des Statuts de la Caisse, ces accords nécessitent l'approbation de l'Assemblée générale.

25. Le rendement très positif des placements de la Caisse à long terme (3,9 % après correction des variations de l'indice des prix à la consommation aux États-Unis) est la principale raison de l'excédent actuariel que la Caisse connaît actuellement, en dépit des rendements négatifs enregistrés pour les deux années terminées le 31 mars 2001 et le 31 mars 2002. Le Comité mixte, en conclusion du débat qu'il a eu sur ce sujet avec le Comité des placements, a noté avec satisfaction que le Président dudit Comité était disposé à améliorer les échanges d'informations avec le Comité mixte, et a demandé que le rapport sur la gestion des placements soit plus analytique et comporte un examen des performances. Compte tenu de l'article 19 des Statuts de la Caisse, qui spécifie que le Secrétaire général est le responsable fiduciaire de la gestion des placements, le représentant du Secrétaire général s'est engagé à fournir davantage d'informations sur les placements, notamment concernant l'impact de l'évolution récente des marchés financiers.

26. En ce qui concerne le fonctionnement de la Caisse, un certain nombre de données essentielles sont indiquées aux paragraphes 13 à 15 du rapport. Le

Comité mixte a pris note des conclusions du Comité des commissaires aux comptes, selon lesquelles le fonctionnement de la Caisse était satisfaisant, les états financiers de la Caisse étaient conformes aux normes comptables d'usage et aucun problème important n'avait été relevé concernant les procédures et contrôles. Le Comité mixte attache une haute importance aux mécanismes de vérification interne et externe de la Caisse. À cet égard, lors de sa session en juillet il a eu une réunion par vidéo-conférence très utile avec le Comité des commissaires aux comptes, et cette expérience sera probablement renouvelée.

27. En ce qui concerne les dépenses d'administration directement imputables à la Caisse, le Comité mixte a approuvé des ressources additionnelles représentant un accroissement de 179 200 dollars par rapport au budget total d'un montant de 74,3 millions de dollars initialement approuvé par l'Assemblée générale pour l'exercice biennal 2002-2003. Ces ressources additionnelles seraient utilisées pour l'exécution des tâches liées à la révision des prestations payables à certains bénéficiaires par suite d'un jugement du Tribunal administratif de l'OIT et pour l'application de diverses recommandations du Groupe de travail chargé de réexaminer les dispositions des Statuts de la Caisse relatives aux prestations.

28. Pour ce qui concerne les perspectives et objectifs à long terme de la Caisse, l'Administrateur a présenté des rapports détaillés sur cinq grands projets figurant dans la nouvelle charte de gestion de la Caisse (par. 98). Dans le cadre de l'examen d'ensemble de la composition des effectifs de la Caisse, les membres du Comité ont jugé que le schéma proposé par l'Administrateur constituait une base de travail acceptable et ont approuvé celui-ci dans le principe, mais aucune décision n'a pu être prise au sujet des demandes de reclassement et de création de postes. Ces propositions seront réexaminées dans le cadre de l'examen du projet de budget de la Caisse pour l'exercice biennal 2004-2005. En outre, le Comité a appuyé les démarches entreprises par l'Administrateur pour poursuivre la recherche de locaux permanents pour la Caisse des pensions à New York, qui constitue une priorité.

29. S'agissant du programme de déduction des primes d'assurance maladie après la cessation de service, dont les bénéficiaires sont de plus en plus nombreux, le Comité a décidé que cette question ferait l'objet d'un rapport à son comité permanent en 2003.

En ce qui concerne l'audit interne de la Caisse, le Comité a décidé de ne pas recommander à l'Assemblée générale d'approuver les ressources additionnelles demandées par le BSCI au cours de l'exercice biennal 2002-2003. Il a également décidé de prier l'Administrateur de réaliser pour 2003 une étude sur les dispositions qui pourront être envisagées pour l'accomplissement de la fonction d'audit interne de la Caisse, dont la création éventuelle d'une unité au sein de son secrétariat ou le recours à une entité autre que le BSCI.

30. À propos de la situation des anciens participants de l'ex-URSS, de l'ex-RSS d'Ukraine et de l'ex-RSS de Biélorussie, le Comité a passé en revue toutes les mesures susceptibles de remédier à la situation des anciens participants, et a décidé, compte tenu d'éléments d'information plus récents, de ne retenir aucune des options envisagées à ce stade. Il a également décidé de prier le Secrétaire général de continuer d'oeuvrer à un règlement satisfaisant et complet de la question.

31. Concernant les dispositions des Statuts de la Caisse relatives aux prestations, le Comité a décidé, à l'issue de l'examen des recommandations initiales formulées par le Groupe de travail chargé de réexaminer ces dispositions, d'approuver un ensemble réduit de modifications, s'inscrivant dans la logique du nouveau cadre de gestion des ressources humaines, approuvé par la CFPI et l'Assemblée générale. En particulier, le Comité mixte a recommandé que les ajustements au coût de la vie soient appliqués aux pensions de retraite différée à compter de l'âge de 50 ans; que les différentiels du coût de la vie entrant dans le calcul des pensions de retraite différée soient appliqués à partir de la date de cessation de service et que les restrictions à la restitution d'une période d'affiliation antérieure soient éliminées. Le coût actuariel total des modifications approuvées par le Comité mixte représenterait 0,54 % de la masse des rémunérations considérée aux fins de la pension.

32. Le Comité mixte a souscrit à l'opinion de la CFPI selon laquelle le barème commun des contributions du personnel devait être maintenu et être réexaminé à l'occasion de la prochaine révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension, en 2004.

33. Le Comité mixte a également proposé des modifications aux Statuts portant sur la conversion des

prestations minimales et le congé sans traitement de longue durée. Ces modifications n'ont pas d'incidence appréciable sur la situation actuarielle.

34. Au titre des questions diverses, le Comité mixte a examiné la question du nombre de membres et de la composition du Comité mixte et du Comité permanent. Il a été recommandé de porter le nombre des membres du Comité mixte de 33 à 36, en allouant les trois sièges supplémentaires à l'ONU. Si cette proposition est approuvée, le nombre de sièges du Comité attribués à des représentants de l'Assemblée générale passera de quatre à cinq, sans modification du nombre de suppléants. Il a également été décidé de maintenir inchangé le nombre des membres et la composition du Comité permanent.

35. Également au titre des questions diverses, le Comité mixte a autorisé son comité permanent à examiner en 2003 la demande d'affiliation à la Caisse que la Cour pénale internationale serait susceptible de lui présenter.

36. **M. Mselle** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur le régime des pensions des Nations Unies (A/57/490), dit que la vingt-sixième évaluation actuarielle de la Caisse des pensions a fait ressortir un excédent actuariel équivalent à 2,92 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension, soit un montant de 4 284 400 000 dollars, et que ce résultat poursuit la tendance de l'évaluation précédente. Le Comité consultatif approuve la démarche prudente adoptée à cet égard par le Comité d'actuaire et la Caisse des pensions, qui estiment que la tendance observée jusqu'à présent n'appelle pas de changement radical tant en ce qui concerne l'amélioration des prestations que l'abaissement du taux de cotisation. Le Comité rappelle qu'il importe de s'en tenir aux dispositions de la résolution 53/201 de l'Assemblée générale selon lesquelles l'évolution des résultats des évaluations actuarielles doit continuer d'être suivie étroitement et que le taux de cotisation ou d'autres paramètres ne doivent pas être modifiés tant que les évaluations à venir n'auront pas fait apparaître une succession régulière d'excédents actuariels.

37. La valeur de réalisation des actifs du Fonds a diminué de plus de 16 % en raison de l'instabilité des marchés financiers et de rendements négatifs sur les placements. Il semble que cette conjoncture ait pesé sur

les débats du Comité mixte concernant les questions liées au placement des actifs de la Caisse; le Comité consultatif souscrit à l'avis du Comité mixte quant à la nécessité d'éviter la confusion des rôles en ce qui concerne ces questions. Il a également appelé l'attention sur le fait que la responsabilité fiduciaire qu'exerce le Secrétaire général en vertu de l'article 19 des Statuts de la Caisse ne doit en aucun cas être mise en cause par les résultats d'examens ou d'études.

38. Le Comité consultatif a noté que le Comité mixte avait demandé une évaluation du Service de la gestion des placements ainsi qu'une évaluation externe indépendante du rendement des placements de la Caisse. Au paragraphe 10 de son rapport, le Comité consultatif a demandé des précisions supplémentaires sur les raisons de ces demandes.

39. Les observations du Comité consultatif concernant le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les états financiers et les comptes de la Caisse figurent aux paragraphes 13 à 18 de son rapport. Le Comité consultatif souligne la nécessité d'appliquer les recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes; en cas de désaccord, des éléments d'explication satisfaisants doivent être communiqués à ce dernier et consignés dans les documents pertinents présentés au Comité mixte de la Caisse des pensions et à l'Assemblée générale.

40. À propos des questions administratives (par. 21 à 26 du rapport), le Comité consultatif a souscrit à la recommandation du Comité mixte concernant les postes additionnels demandés pour 2002-2003 au titre de l'audit interne. Il a aussi recommandé de débattre avec l'Administrateur de la Caisse des ressources additionnelles définies par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) suffisamment à l'avance pour que l'Administrateur puisse présenter ses propositions au Comité mixte dans les prévisions budgétaires de la Caisse pour 2004-2005.

41. S'agissant de l'étude demandée par le Comité mixte sur les dispositions qui pourraient être envisagées pour l'accomplissement de la fonction d'audit interne de la Caisse, dont la création éventuelle d'une unité distincte au sein du Secrétariat de la Caisse (par. 26 du rapport), le Comité consultatif considère qu'il n'a entendu aucun argument incontestable qui porte à modifier les dispositions actuelles prévoyant que les services d'audit interne de la Caisse sont

assurés par le BSCI, et met en garde contre toute décision hâtive en l'espèce.

42. Le Comité consultatif estime que, plutôt que de demander à l'Administrateur de la Caisse ou au BSCI de réaliser l'étude en question, il pourrait être fait appel au Comité des commissaires aux comptes, qui a réalisé de temps à autre des évaluations des services d'audit interne des administrations placées sous son contrôle. Le Comité consultatif note que le Comité des commissaires aux comptes, dans les derniers rapports d'audit qu'il a établis sur la Caisse (A/57/9, annexe XII) et sur l'ONU (A/57/5, par. 179 à 192), n'a pas répondu à la demande spécifique formulée au paragraphe 26 du rapport, dans lequel le Comité consultatif recommande de faire procéder à une évaluation de la capacité des compétences professionnelles nécessaires au BSCI pour assurer des services d'audit interne des activités d'administration et de placement de la Caisse, selon les normes généralement admises pour l'audit interne de caisses de retraite. Rappelant les observations qu'il avait formulées au paragraphe 13 de son rapport A/57/439, le Comité consultatif indique que le Comité des commissaires aux comptes souhaitera peut-être faire appel à des compétences extérieures pour cette évaluation.

43. Enfin, au paragraphe 28 de son rapport, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de revoir la manière dont les membres et les suppléants la représentant sont élus au Comité des pensions de l'ONU en vertu de l'article 6 des Statuts de la Caisse.

44. **M. Ouma** (Directeur du Service de la gestion des placements), présentant le rapport sur les placements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, indique que ce rapport, très concis en raison des règles limitant la longueur des documents, porte sur la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2002. La conjoncture économique est brièvement analysée à la section II. La section III traite du rendement des placements, la section IV de la diversification des actifs et la section V des placements dans les pays en développement.

45. La valeur de réalisation des actifs de la Caisse était de 21 milliards 789 millions de dollars au 31 mars 2002, contre 26 milliards 56 millions de dollars au 31 mars 2000, soit une diminution de 4 milliards 267 millions de dollars, ou 16,4 %. Les taux de rendement des placements pour les années terminées le 31 mars

2001 et le 31 mars 2002 se sont établis respectivement à -15 % et +0,7 %. Ces résultats sont essentiellement attribuables aux performances médiocres des actions, les marchés boursiers mondiaux ayant subi une forte correction après avoir atteint leur apogée en mars 2000. Pour les années terminées le 31 mars 2001 et le 31 mars 2002, les taux de rendement du portefeuille d'actions de la Caisse se sont établis à -24,2 % et -1,3 %, respectivement. Ces rendements négatifs ont été en partie compensés par les bons résultats enregistrés dans les autres catégories d'actifs. Les tableaux 2 et 3 du rapport indiquent les taux de rendement annualisés sur des périodes longues.

46. Depuis le 31 mars 2002, les marchés financiers sont restés caractérisés par une forte instabilité. Au 30 septembre 2002, la valeur de réalisation des actifs de la Caisse était de 19 milliards 906 millions de dollars, soit une diminution de 1 milliard 883 millions de dollars, ou 8,6 %, par rapport au 31 mars 2002.

47. La comparaison du rendement des placements montre que, pour l'exercice clos le 31 mars 2001 comme pour l'exercice clos le 31 mars 2002, le rendement des placements de la Caisse a été supérieur à celui produit par l'indice de référence, qui est une combinaison de l'indice Morgan Stanley et de l'indice Salomon Brothers. L'objectif à long terme de la Caisse est d'obtenir un taux de rendement réel (corrigé de l'inflation) de 3,5 %, ce qu'elle est parvenue à faire 8 années sur 10 au cours de la période décennale écoulée. Depuis septembre 2002, le portefeuille d'actions de la Caisse continue d'enregistrer des résultats comparativement meilleurs que ceux des principaux indices de référence, notamment en ce qui concerne les actions libellées en dollars. En revanche, le portefeuille d'obligations a dégagé des rendements légèrement moins bons que ceux des principaux indices de référence.

48. Comme il ressort de la figure 3 et du tableau 4 du rapport, la Caisse affiche un rapport risque/rendement meilleur que celui du portefeuille correspondant à l'indice de référence. Elle a obtenu un taux de rendement légèrement plus faible (12 % contre 12,7 %), mais avec une volatilité moindre (11,3 % contre 13,9 %). Cette supériorité tient au fait que le portefeuille de la Caisse est largement diversifié : il comprend en effet toutes les grandes catégories d'actifs et une très forte proportion de titres de premier ordre. Si l'on considère le rapport risque/rendement des différentes catégories d'actifs sur le long terme, on

constate que les actions enregistrent un rendement de 9,3 % pour une volatilité de 14,6 %, les obligations un rendement de 6 % pour une volatilité de 6,9 %, les placements immobiliers un rendement de 6,6 % pour une volatilité de 5 %, et les placements à court terme un rendement de 6,3 % pour une volatilité de 4,7 %.

49. La politique de large diversification des placements de la Caisse par monnaie, par catégorie d'actifs et par zone géographique reste la méthode la plus sûre pour réduire les risques et améliorer les rendements sur de longues durées. En mars 2000 et mars 2002, la composition du portefeuille était, pour les actions, de 69,4 % et 57,1 %, pour les obligations de 21,1 % et de 27,9 %, pour les placements immobiliers de 3,6 % et 5,5 %, et pour les placements à court terme de 6 % et 9,7 %, respectivement.

50. En conclusion, le Directeur du Service de la gestion des placements indique que, dans une conjoncture toujours marquée par de très fortes turbulences des marchés financiers, la valeur de réalisation des actifs de la Caisse s'établissait, au 5 novembre 2002, à 20 milliards 807 millions de dollars, la composition du portefeuille étant la suivante : 49,1 % d'actions, 32,6 % d'obligations, 6 % de placements immobiliers et 12,3 % de placements à court terme. Dans un tel contexte, la politique de gestion des placements de la Caisse est plus que jamais guidée par les critères de sécurité, de rentabilité, de liquidité et de convertibilité.

#### **Point 122 de l'ordre du jour : rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne**

51. **M. Nair** (Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne), présentant le rapport du Bureau des services de contrôle interne, indique que ce rapport est conçu de manière à donner d'emblée une image précise de l'incidence des activités du Bureau sur les programmes. Comme l'Assemblée générale l'avait demandé dans sa résolution A/56/246, le rapport contient des statistiques ventilées sur l'état de l'application des recommandations émises par le Bureau au cours des trois années écoulées. Pour la période de 12 mois couverte par le rapport, le Bureau a présenté 2 357 recommandations pour améliorer les contrôles internes et remédier à des obstacles à l'efficacité et à l'efficacités de l'Organisation. Plus de 50 % de ces recommandations ont déjà été appliquées. Environ 30 % d'entre elles ont été classées comme



capitales. Le Bureau a recommandé des mesures dont l'application par les directeurs de programme permettrait à l'Organisation d'économiser environ 56 millions de dollars. Outre des contrôles très ciblés, le Bureau a procédé, à la demande du Comité du programme et de la coordination, à une évaluation plus large de plusieurs sous-programmes : affaires de l'Assemblée générale et du Conseil économique et social, appui et coordination du Conseil, affaires juridiques.

52. La section II du rapport passe en revue les activités de contrôle menées au cours de la période à l'examen et leurs résultats. M. Nair énumère les principales réalisations. Sept audits du Bureau ont donné lieu à la présentation de rapports à l'Assemblée générale, portant sur l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, le système intégré de gestion (IMIS) et la Commission d'indemnisation, entre autres. Les consultants en gestion du Bureau collaborent à l'effort de réforme d'ensemble, en effectuant des travaux sur les doubles emplois administratifs et la rationalisation de la gestion des ressources humaines. L'application des recommandations du Bureau concernant la question des taux de l'indemnité de subsistance versée au personnel des missions de maintien de la paix se traduit par une augmentation annuelle nette de 25,5 millions de dollars des économies prévues. Le rapport du Secrétaire général sur l'exécution des programmes de l'Organisation pour l'exercice biennal 2000-2001, produit par le Bureau à l'aide du système intégré de suivi, montre la voie pour l'établissement de rapports axés sur les résultats. Un audit du versement des cotisations des organisations affiliées à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a fait apparaître que les retards dans le versement de certaines cotisations avaient entraîné une perte d'intérêts de plus de 400 000 dollars pour la Caisse. Le Bureau a procédé à une enquête sur les allégations d'exploitation sexuelle de filles et de femmes par des agents d'aide humanitaire du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) dans des camps de réfugiés d'Afrique de l'Ouest; les conclusions du Bureau font l'objet d'un rapport distinct à l'Assemblée générale. Le Bureau affecte des auditeurs résidents au Programme de rapatriement et de réinsertion du HCR en Afghanistan et dans les pays voisins, programme dont le budget s'élève à 270 millions de dollars. La mise en place de la Division du contrôle, de l'évaluation et du conseil de gestion, regroupant quatre

fonctions de contrôle, favorise une approche pluridisciplinaire et permet de renforcer les synergies. Enfin, un groupe des investigations a été créé à Genève et doté des moyens d'audit voulus.

53. La section III du rapport traite de la planification stratégique du Bureau. Dans le cadre des initiatives visant à renforcer la qualité de ses services, le Bureau appliquera les méthodes de gestion des risques pour déterminer son programme de travail pour 2003 et élaborera un cadre stratégique pour promouvoir l'intégrité organisationnelle. Enfin, le Bureau a défini un plan pour la progression des carrières au sein de ses services et s'est doté d'un nouveau système d'informatique de gestion qui lui permettra de mieux suivre les performances de ses différentes divisions.

**Point 126 de l'ordre du jour : aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies**

**Lettre datée du 17 octobre 2002, adressée au Président de la Cinquième Commission par le Président par intérim de l'Assemblée générale (A/C.5/57/15)**

54. **M. Gilpin** (Chef du Service des contributions) rappelle les dispositions de la résolution 55/235 de l'Assemblée générale concernant le barème des quotes-parts pour la répartition des dépenses relatives au maintien de la paix des Nations Unies, et celles de la résolution 55/236, relative aux changements volontaires de catégories. La question des États nouvellement admis à l'ONU n'étant pas abordée dans ces résolutions ni dans le rapport correspondant du Secrétariat (A/C.5/55/38), l'Assemblée générale devra décider de la catégorie dans laquelle classer la Suisse et Timor-Leste, admis tous deux à l'ONU en 2002. Sur la base des critères définis au paragraphe 10 de la résolution 55/235, la Suisse serait classée dans la catégorie D et Timor-Leste dans la catégorie I. En conséquence, la Cinquième Commission voudra peut-être recommander à l'Assemblée générale de prendre une décision dans ce sens.

55. En outre, conformément aux dispositions de la résolution 47/217 de l'Assemblée générale, la Suisse et Timor-Leste devraient contribuer au Fonds de réserve pour les opérations de maintien de la paix. Il conviendrait également de déterminer si, et selon quelles modalités, les dispositions du paragraphe 10 de la résolution 56/292 relatives au financement des

stocks de matériel stratégique s'appliqueront à ces deux États.

### Questions diverses

56. **M. Ho** (Singapour) mentionne différents inconvénients qu'entraîne, pour les fonctionnaires comme pour les membres des missions, le renforcement des mesures de sécurité dans le périmètre de l'ONU. Il souhaiterait notamment avoir des éclaircissements quant aux difficultés accrues d'accès au garage et à certains bâtiments, et fait observer que le recrutement d'une cinquantaine d'agents de sécurité supplémentaires était censé faciliter les choses.

57. **M. McCann** (Chef du Service de la sécurité et de la sûreté) répond que, dans le contexte actuel, il est indispensable de ne pas relâcher les mesures de sécurité et d'éviter toute intrusion dans les bâtiments de l'ONU – notamment les espaces ouverts au public –, ce que le Service de la sécurité et de la sûreté s'efforce de faire avec le minimum de désagrément pour l'ensemble des utilisateurs. Il énumère un certain nombre de mesures prises dans ce sens et précise que le recrutement des agents de sécurité supplémentaires étant en cours, ceux-ci ne sont pas encore en place. L'exécution du plan-cadre d'équipement pour la rénovation des locaux devrait permettre d'améliorer les conditions d'accès aux bâtiments.

58. **M. Farid** (Arabie saoudite) demande au Bureau de procéder à un réaménagement du programme de travail de la Cinquième Commission en modifiant l'horaire des séances de l'après-midi de façon que les membres de la Commission qui le souhaitent puissent observer le ramadan.

59. Les délégations de la Jamahiriya arabe libyenne, de la Syrie, de l'Égypte, du Soudan, de la Jordanie, de la République islamique d'Iran, de l'Algérie, du Maroc, du Bangladesh et de l'Indonésie s'associent à la demande du représentant de l'Arabie saoudite.

60. **Le Président** indique que le Bureau examinera la question et s'efforcera de parvenir à une solution qui puisse satisfaire les uns et les autres sans compromettre le déroulement des travaux de la Commission.

*La séance est levée à 12 h 30.*