

Nations Unies
**ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE**



QUARANTE-TROISIÈME SESSION

*Documents officiels**

CINQUIÈME COMMISSION
28e séance
tenue le
jeudi 10 novembre 1988
à 10 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 28e SEANCE

Président : M. VAN DEN HOUT (Pays-Bas)

Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires : M. MSELLE

SOMMAIRE

POINT 117 DE L'ORDRE DU JOUR : COORDINATION ADMINISTRATIVE ET BUDGETAIRE ENTRE
L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET LES INSTITUTIONS SPECIALISEES AINSI QUE
L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ENERGIE ATOMIQUE

- b) HARMONISATION DES STATUTS, REGLEMENTS ET PRATIQUES DES TRIBUNAUX
ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET DES
NATIONS UNIES

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORTS FINANCIERS ET ETATS FINANCIERS VERIFIES ET
RAPPORTS DU COMITE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (suite)

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

*Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GENERALE
A/C.5/43/SR.28
29 novembre 1988
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 25.

POINT 117 DE L'ORDRE DU JOUR : COORDINATION ADMINISTRATIVE ET BUDGETAIRE ENTRE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET LES INSTITUTIONS SPECIALISEES AINSI QUE L'AGENCE INTERNATIONALE DE L'ENERGIE ATOMIQUE

b) HARMONISATION DES STATUTS, REGLEMENTS ET PRATIQUES DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET DES NATIONS UNIES (A/42/328 et A/43/704)

1. M. FLEISCHHAUER (Secrétaire général adjoint aux affaires juridiques, Conseiller juridique) rappelle que la question de l'harmonisation des statuts, règlements et pratiques des tribunaux administratifs de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies est à l'examen depuis la trente-troisième session. En raison de la complexité des propositions du Secrétaire général, l'Assemblée générale a demandé que celles-ci soient d'abord examinées dans le cadre de consultations officieuses intersessions. Le document A/43/704 rend compte du déroulement de ces consultations, qui ont fait l'objet d'un maximum de publicité. Ses annexes I, II et III contiennent les textes révisés qui ont été élaborés lors des consultations. On notera que le Secrétaire général ne présente pas ces textes comme ayant fait l'objet d'un consensus formel mais plutôt comme constituant un ensemble de propositions qui ont été adoptées à l'issue des consultations et qui, à son avis, sont les plus susceptibles de permettre à l'Assemblée générale de mener à bien l'examen de la question à sa session en cours. Les modifications maintenant proposées sont nettement plus limitées que celles qui ont été présentées à des sessions antérieures et sur la base desquelles les consultations se sont déroulées (A/42/328, annexe I).
2. En ce qui concerne la composition du Tribunal administratif des Nations Unies, une proposition tend à réviser le paragraphe 1 de l'article 3 de son statut afin de faire référence aux qualifications de ses membres. Le nouveau paragraphe 2A qu'il est proposé d'introduire dans l'article 3 établirait une procédure officielle de désignation des membres du Tribunal par l'Assemblée générale, procédure analogue à celle qui s'applique au Tribunal de l'OIT et à la désignation des membres de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et du Corps commun d'inspection (CCI). Une proposition tendant à ce qu'il soit désormais procédé à la désignation, non plus à la Cinquième, mais à la Sixième Commission a été abandonnée.
3. Un élargissement, relativement mineur, de la compétence du Tribunal a été proposé dans un nouveau paragraphe 2A de l'article 2 ainsi que dans le projet de nouvel article 2 bis. Les dispositions complémentaires visent les personnes nommées par l'Assemblée à des postes rémunérés, comme les membres du CCI; les consultants qui assurent des services spéciaux en vertu d'un contrat; ainsi que les personnes employées par certaines entreprises liées à l'ONU. Dans des conditions très précises, l'Organisation serait aussi habilitée à intenter une action financière contre un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire. Un nouvel article 2 ter reflète les dispositions de l'article 48 des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

(M. Fleischhauer)

4. En ce qui concerne les pouvoirs du Tribunal sur le fond, un certain mécontentement se manifeste depuis longtemps parce qu'à la différence du Tribunal de l'OIT, le Tribunal des Nations Unies n'est pas à même d'exiger l'exécution expresse de ses décisions - le Secrétaire général ayant en toutes circonstances la faculté de substituer une réparation pécuniaire à toute autre mesure corrective jugée appropriée par le Tribunal. Le nouveau paragraphe 1A qu'il est proposé d'introduire dans l'article 9 permettrait au Tribunal d'exiger l'exécution expresse de ses décisions dans tous les cas, hormis ceux où il s'agirait de prendre certaines mesures importantes concernant la carrière, comme une réintégration, une réaffectation et une promotion, et où le Secrétaire général serait en droit de substituer le paiement d'une indemnité à ladite exécution. S'agissant de ce même paragraphe, des modifications mineures ont été apportées aux dispositions visant à fixer un plafond pour certaines indemnités. Le nouveau paragraphe 4 qu'il est proposé d'ajouter à l'article 9 compléterait les dispositions générales relatives à ce plafonnement.

5. En raison des préoccupations que suscite l'introduction de requêtes futiles et autres requêtes non fondées, les restrictions actuellement prévues au paragraphe 3 de l'article 7 seraient maintenues et le Tribunal serait habilité, par le nouveau paragraphe 2B qu'il est proposé d'introduire dans l'article 9, à sanctionner les requérants dont les requêtes seraient considérées comme abusant de la procédure de recours.

6. L'un des domaines les plus délicats est celui des procédures de réformation des jugements rendus par le Tribunal. La procédure en vigueur, en vertu de laquelle une telle réformation ne peut être opérée que par le Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif et ensuite peut-être par la Cour internationale de Justice, est malaisée et tend à entraîner le Comité et la Cour dans des questions de droit international administratif pour lesquelles ni l'un ni l'autre ne sont particulièrement bien préparés. Une proposition tendant à créer un nouvel organe chargé de réexaminer toutes les affaires qui ne présenteraient pas un intérêt politique majeur pour les Etats a été abandonnée faute d'avoir été approuvée lors des consultations officieuses. Il est maintenant proposé de remanier le texte de l'article 11 afin d'en clarifier les dispositions et d'introduire certaines réformes procédurales, exposées aux paragraphes 9 à 12 du projet de résolution figurant à l'annexe III. La possibilité d'étendre la procédure de réformation aux jugements concernant le Comité mixte de la Caisse commune des pensions a été écartée, étant entendu que dans aucun cas les organes compétents de l'Organisation ne refuseraient de se conformer à un jugement rendu par le Tribunal dans ce domaine.

7. Enfin, en ce qui concerne la procédure consécutive au prononcé du jugement, de nouvelles propositions, qui seraient exposées dans divers paragraphes de l'article 12 du Statut, conférerait expressément au Tribunal le pouvoir d'interpréter ses propres jugements et assouplirait légèrement les délais dans lesquels une demande en révision pourrait être présentée en raison de la découverte d'un fait nouveau. Une autre proposition, tendant à conférer au Tribunal le pouvoir de compléter un jugement qui par inadvertance n'aurait pas tenu compte de certaines conclusions, a été rejetée.

(M. Fleischhauer)

8. Certaines propositions ont été entièrement abandonnées durant les consultations officielles. N'a guère été appuyée, en particulier, la proposition tendant à instituer un comité mixte des présidents des tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'Organisation internationale du Travail, qui aurait été chargé de fournir au Secrétaire général des avis consultatifs dans certaines circonstances et de procéder à la plupart des réformations de jugements proposées, selon une procédure plus simple et avec une technicité plus grande que ne le font le Comité des demandes de réformation de jugements du Tribunal administratif ou la Cour internationale de Justice. De même, à ce jour, aucun progrès n'a été enregistré en ce qui concerne la proposition d'instituer un assesseur qui serait chargé d'aider les tribunaux administratifs à s'occuper de leur jurisprudence et à éviter que des disparités n'y apparaissent.

9. Le Secrétaire général espère que, comme cela était prévu lorsque le processus de consultations a été engagé, il sera possible d'achever l'examen de cette question à la session en cours.

10. M. MUDHO (Kenya) dit qu'étant donné l'importance que revêt l'harmonisation des statuts, règlements et pratiques des tribunaux administratifs, la délégation kényenne espère elle aussi que l'examen de cette question pourrait être menée à bien à la session en cours. A parvenir à un accord sur les propositions, on se rapprocherait sensiblement de l'objectif méritoire de la création d'un tribunal unique pour l'ensemble du système des Nations Unies. Il serait utile que la déclaration du Conseiller juridique soit communiquée aux membres de la Commission.

11. Le PRESIDENT, après avoir indiqué que le secrétariat prendra les dispositions nécessaires pour faire distribuer ladite déclaration, appelle l'attention de la Commission sur le projet de résolution qui figure à l'annexe III du document A/43/704.

12. M. GUPTA (Inde) dit que la Commission devrait accorder aux délégations un temps suffisant pour faire des déclarations sur la question.

13. M. BARABANOV (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit qu'il serait intéressant de savoir combien de délégations ont participé aux consultations officielles mentionnées par le Conseiller juridique, si, de l'avis de celui-ci, ces consultations reflètent fidèlement les vues des Etats Membres et si l'Assemblée générale pourra, à sa session en cours, adopter une décision sur leur base.

14. M. FLEISCHHAUER (Secrétaire général adjoint aux affaires juridiques, Conseiller juridique) précise que 15 délégations seulement ont pris part aux consultations officielles mais y ont joué un rôle très actif. Aussi ces consultations ont-elles donné un aperçu valable des vues des délégations vraiment intéressées par la question et permettent-elles ainsi à la Commission de prendre une décision sur une base appropriée.

15. Le PRESIDENT rappelle que les consultations officielles ont été annoncées publiquement et par avance dans le Journal des Nations Unies et que tous les Etats Membres ont eu la possibilité d'y participer.

16. M. MUDHO (Kenya) indique que les délégations qui n'ont pas participé aux consultations officielles peuvent exprimer leurs vues à la Commission, ce qui permettra à l'Assemblée d'arrêter définitivement sa position à la session en cours.

17. Le PRESIDENT dit que les délégations ont toute latitude pour soulever des questions ou formuler des propositions de révision du document.

POINT 113 DE L'ORDRE DU JOUR : RAPPORTS FINANCIERS ET ETATS FINANCIERS VERIFIES ET RAPPORTS DU COMITE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (suite) (A/C.5/43/L.4)

18. Le PRESIDENT rappelle à la Commission que le texte du paragraphe 4 du projet de résolution publié sous la cote A/C.5/43/L.4 part du principe qu'au paragraphe 91 de son rapport, le Comité des commissaires aux comptes fait référence à une évaluation des aspects des centres multinationaux de programmation et d'exécution de projets relevant de sa compétence et que la résolution n'entend pas préjuger de l'issue de cette évaluation.

19. Le projet de résolution A/C.5/43/L.4 est adopté.

20. M. GOMEZ (Sous-Secrétaire général aux services financiers, Contrôleur) souligne que les réserves dont, selon le quatrième alinéa du préambule du projet de résolution, l'opinion du Comité des commissaires aux comptes sur les états financiers est assortie, visent les contributions non acquittées. Aussi l'opinion des commissaires aux comptes sur les états financiers de l'Organisation des Nations Unies n'est-elle formulée que sous réserve que lesdites contributions soient en définitive versées.

21. Le PRESIDENT dit que la Commission a ainsi achevé l'examen du point 113 de l'ordre du jour.

POINT 121 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/43/659; A/C.5/43/6, 14, 18, 25 et 27)

22. M. MONTHE (Cameroun) dit que la Cinquième Commission doit aborder les questions relatives au personnel avec circonspection et compréhension car ses décisions affectent le sort d'un très grand nombre de personnes qui oeuvrent en faveur des idéaux et des objectifs de la Charte. Cette circonspection s'impose tout particulièrement durant la période actuelle de crise et de changement que traversent les diverses organisations appliquant le régime commun. M. Monthe rend hommage au personnel pour le courage et la patience dont il fait preuve dans des circonstances extrêmement pénibles et a hâte de voir la CFPI achever son étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Il faut espérer qu'en raison du rôle important que les représentants du personnel jouent dans l'examen des questions touchant celui-ci, les problèmes entre la CFPI et les diverses associations du personnel pourront être résolus rapidement. Les décisions de la CFPI, telles qu'elles sont exposées au paragraphe 14 de son rapport, représentent une initiative encourageante en faveur de la solution de ces problèmes et devraient être développées plus avant.

(M. Monthe, Cameroun)

23. Le premier élément essentiel d'une politique efficace du personnel doit être une méthode éprouvée de recrutement et de formation destinée à assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Aussi la délégation camerounaise appuie-t-elle le programme de formation exposé aux paragraphes 41 à 45 du document A/43/659 ainsi que l'uniformisation des concours, internes et externes, s'agissant non seulement de leur contenu mais aussi des conditions de participation et du système d'appréciation. Le programme devrait bénéficier de la participation de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche et ses modules devraient être constamment actualisés et évalués aussi bien par les services internes d'évaluation que par le CCI.

24. Le deuxième élément essentiel doit être la diversification des ressources humaines sur la base d'une répartition géographique équitable des postes de tous rangs. La délégation camerounaise regrette que l'application de ce principe laisse encore beaucoup à désirer, notamment en ce qui concerne les postes de rang élevé. Le document A/43/659 indique une tendance à la concentration des postes parmi certains pays ou groupes de pays et montre au tableau 4 de son annexe II comment un certain nombre de pays dépassent de loin la limite supérieure de la fourchette souhaitable. La délégation camerounaise voudrait connaître les raisons de ces distorsions et disposer de statistiques concernant la répartition, par nationalité, des candidats admis aux divers concours, ces dernières années. Elle aimerait aussi savoir si certaines des catégories de poste mentionnées au paragraphe 8 du rapport du Secrétaire général (A/43/659) pourraient à l'avenir être considérées comme étant soumises à la répartition géographique et, dans l'affirmative, lesquelles. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait donner des assurances que tout sera mis en oeuvre pour éviter que l'application de la recommandation 15 du Groupe des Dix-Huit n'ait des incidences négatives sur le principe de la répartition géographique équitable. Il faut par ailleurs mettre fin à la pratique consistant à déterminer la fourchette souhaitable d'un pays en fonction de sa contribution. En ce qui concerne l'amélioration de la situation des femmes, la délégation camerounaise, tout en souscrivant pour l'essentiel aux observations du représentant du Canada, souligne que les femmes des pays en développement, notamment les femmes africaines, devraient retenir tout particulièrement l'attention, au même titre que les ressortissants des pays en développement qui sont agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

25. Le troisième élément essentiel de la politique du personnel est l'établissement d'un profil de carrière dynamique, à mobilité horizontale et verticale. Aussi, la délégation camerounaise encourage-t-elle le Secrétaire général à évaluer d'une manière suivie les divers groupes professionnels, les postes en cause, leur interdépendance ainsi que les possibilités de jumelage de grades. Si l'on tient à éviter des pratiques comme celle des compléments de traitement versés aux fonctionnaires internationaux, il faut que les Etats Membres prennent les mesures nécessaires pour assurer à ceux-ci des conditions d'emploi acceptables. Tout en félicitant le Bureau de la gestion des ressources humaines pour les progrès qu'il a accomplis à cet égard, M. Monthe souligne qu'il faut mettre à la disposition du Bureau, conformément à la recommandation du Groupe des Dix-Huit et ultérieurement de l'Assemblée générale, des ressources suffisantes pour lui permettre d'appliquer une politique cohérente et efficace en matière de personnel.

26. M. MLADENOVIC (Yougoslavie) dit qu'il appuie les mesures prises pour accroître l'efficacité du Secrétariat. Sans méconnaître les difficultés et les obstacles auxquels le Secrétaire général se heurte, la délégation yougoslave estime qu'il est essentiel de ne pas porter atteinte aux grands principes de la politique des nominations. Il ressort du document A/43/659 qu'entre juillet 1987 et juin 1988 sept nouveaux fonctionnaires ont été recrutés parmi les nationaux d'Etats Membres surreprésentés. Des nationaux d'Etats Membres surreprésentés ne sont censés être recrutés que si les Etats Membres non représentés ou sous-représentés ne disposent pas de candidats qualifiés. Etait-ce bien le cas? Si l'on tient à appliquer le principe de la répartition géographique équitable, il faut mettre fin à la sous-représentation et à la non-représentation persistante de certains Etats.

27. Les pays en développement sont encore sous-représentés aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures. Il faut que cela change. Afin de renforcer le principe de la rotation aux échelons supérieurs du Secrétariat, on pourrait, par exemple, nommer pour une durée maximum de 10 ans les titulaires des postes de sous-secrétaire général et au-delà.

28. La Yougoslavie se situe bien au-dessous du point médian de la fourchette souhaitable, comme d'ailleurs de nombreux autres pays en développement. Pour résoudre ce problème, on pourrait, par exemple, procéder au recrutement par concours externe. Le recrutement aux échelons inférieurs ne doit toutefois pas constituer la seule solution pour les Etats non représentés ou sous-représentés.

29. Le pourcentage de femmes au Secrétariat est encore inférieur à l'objectif des 30 %, et le nombre de femmes occupant des postes dans les catégories supérieures est encore très peu élevé. Là aussi, un changement s'impose. La délégation yougoslave ne peut être qu'encouragée par l'optimisme du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines selon lequel l'objectif des 30 % pourrait être atteint d'ici à 1990 ainsi que par la décision de nommer une fonctionnaire de rang supérieur qui assurera la coordination des activités en faveur de la promotion des femmes au Secrétariat.

30. M. ANNAN (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) dit que les trois dernières années ont été une période difficile pour le Secrétariat. Dans un climat général d'incertitude financière extrême, l'Organisation a connu successivement un gel du recrutement, une vaste opération de réduction du nombre des postes et de compression du personnel, puis un recrutement rigoureusement contrôlé. En matière de personnel, il a fallu adapter constamment la politique et les méthodes à l'évolution de la situation. Les pratiques de l'ONU en la matière déconcertent même de nombreux membres du personnel alors que le Bureau du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines fait tout ce qui est en son pouvoir pour respecter les directives de l'Assemblée générale dans toute leur complexité. Les principes fondamentaux qui régissent les activités relatives au personnel, tels qu'ils sont formulés dans la Charte et dans les résolutions ultérieures de l'Assemblée générale, sont demeurés les mêmes pendant toute la durée du processus de réforme, et un Secrétariat allégé et plus efficace commence à émerger.

(M. Annan)

31. Il est difficile à l'heure actuelle d'évaluer l'impact que les réductions de personnel auront en définitive sur la répartition géographique au sein du Secrétariat. Etant donné que la nationalité ne régit pas la cessation de service imputable au départ à la retraite ou à la démission, le Bureau du Sous-Secrétaire général n'a guère d'emprise sur la composition du Secrétariat consécutivement à la compression du personnel. Il est toutefois tenu compte de la nécessité d'un équilibre géographique et d'un équilibre entre les sexes lors de l'affectation de personnel à des postes vacants. Tous les moyens seront mis en oeuvre pour remédier aux éventuelles incidences défavorables à l'issue de la période de compression, notamment un contrôle rigoureux du recrutement et une politique de recrutement novatrice conformément à la résolution 42/220 A de l'Assemblée générale. Il n'a jamais été facile d'assurer une répartition géographique équitable et la situation actuelle n'a pas rendu cette tâche plus aisée. La situation ne s'est pas dégradée mais sans l'appui actif des Etats Membres, le Secrétariat n'accomplira pas de progrès importants dans la poursuite des objectifs prévus par ses mandats.
32. L'Assemblée générale s'est toujours préoccupée de la représentation des Etats Membres aux échelons supérieurs du Secrétariat et le Secrétaire général s'en soucie tout autant. Le nombre des postes de rang élevé occupés par des ressortissants de pays en développement est resté assez constant au cours des dernières années. En 1988, les pays en développement détenaient 50,8 % des postes de la classe D-2 et des classes supérieures.
33. Entre 1985 et 1988, 13 femmes ont été promues à des postes de la classe D-1 et à des classes supérieures. Ces promotions ont représenté 11,2 % de l'ensemble des promotions à de tels postes durant cette période.
34. Dans le cadre du système de gestion des vacances de poste, 109 administrateurs ont occupé de nouveaux postes; 49 d'entre eux, soit 44 %, ont changé de lieu d'affectation.
35. Des préoccupations ont été exprimées au sujet du taux élevé de vacances de poste dans les commissions économiques régionales. Des chiffres actualisés pour l'ensemble des commissions régionales apparaissent dans le document A/C.5/43/CRP.3. Selon ce même document, 97 postes dans ces commissions vont être pourvus, dont 24 probablement par réaffectation interne et 73 par recrutement externe. Ces postes seront pourvus au cours des prochains mois.
36. Une fonctionnaire de la classe D-1, qui était conseillère principale auprès de l'ancienne Coordonnatrice pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, a été chargée d'assurer, à titre intérimaire, la coordination pour la promotion des femmes au Secrétariat. L'intéressée aura un large éventail de fonctions et devra notamment coordonner toutes les activités relatives à la situation des femmes, suivre leur promotion au Secrétariat, élaborer des mesures visant à améliorer leur situation et assister le Comité directeur pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat. Le Comité continuera à s'acquitter de son mandat, et surveillera notamment l'application du programme de travail exposé à l'annexe II du document A/C.5/43/14.

(M. Annan)

37. Selon les chiffres dont M. Annan dispose, le système de gestion des vacances de poste a profité aux femmes. Depuis son introduction, 44 femmes, sur un nombre total de 132, ont été sélectionnées pour réaffectation cependant que 32 ont été promues ou le seront bientôt.

38. Dès le début, il a été envisagé que le Comité directeur élaborerait des recommandations relatives à la promotion des femmes et que le Bureau de la gestion des ressources humaines serait chargé de les mettre en oeuvre. Tel est toujours le propos. En 1989-1990, le Bureau exécutera le programme d'action défini par le Comité directeur et soumettra un rapport à l'Assemblée générale, à sa quarante-quatrième session. Des progrès ont également été accomplis en ce qui concerne l'élaboration et l'application d'un plan d'organisation des carrières pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Des définitions d'emploi "repères" pour certains groupes professionnels ont déjà été établies et la définition d'un profil de carrière progresse.

39. Au cours de l'année prochaine, le Bureau accordera une priorité majeure à la réalisation d'une répartition géographique équitable à tous les niveaux du Secrétariat. Un effort sera fait pour porter à 30 % le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique. Un autre objectif essentiel sera de réduire le personnel progressivement, par élimination naturelle; un autre encore de combler par des mouvements internes de personnel ou, si des candidats internes qualifiés ne sont pas disponibles, par recrutement externe, les postes vacants dans les unités administratives - notamment les commissions régionales - qui accusent des taux élevés de vacances de poste. M. Annan espère également élaborer des politiques et des procédures nouvelles en ce qui concerne la gestion des vacances de poste, l'organisation des carrières, la mobilité et la rotation du personnel, les programmes de formation et la rationalisation des systèmes d'information du personnel. Le Bureau mettra par ailleurs l'accent sur l'amélioration de la situation des femmes ainsi que des relations entre le personnel et l'administration. A une époque de compression du personnel et de réformes, ces relations doivent retenir tout particulièrement l'attention.

40. M. Annan se félicite de ce que plusieurs délégations se soient déclarées soucieuses des conditions d'emploi, de sûreté et de sécurité du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général prendra lui-même la parole devant l'Equipe spéciale de l'Organisation des Nations Unies pour la sûreté et la sécurité de la fonction publique internationale. L'administration entend également poursuivre sa collaboration étroite avec la CFPI afin d'assurer au personnel les meilleures conditions d'emploi possibles.

41. M. COTTON (Nouvelle-Zélande) indique qu'il souhaiterait, lorsque le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines prendra à nouveau la parole devant la Cinquième Commission, dire quelques mots au sujet de la possibilité de créer une charge de médiateur au sein du Secrétariat.

42. M. ZONGWE (Zaïre) et Mme LI Zongze (Chine) demandent que le texte de la déclaration du Sous-Secrétaire général soit communiqué à la Commission.

43. Le PRESIDENT indique que la déclaration sera distribuée aussitôt que possible.
44. M. OGURA (Japon) signale qu'il n'a pas encore été répondu à la question de sa délégation quant à la nationalité des candidats qui se présentent aux concours internes.
45. Mme KINGSMILL (Australie) dit que, selon la déclaration du Sous-Secrétaire général, les fonctions du nouveau centre pour la promotion des femmes au Secrétariat consisteront notamment à coordonner l'ensemble des activités visant à améliorer leur situation. Elle se demande si l'administrateur compétent aura d'autres fonctions que celles relatives à la promotion des femmes.
46. M. ANNAN (Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines) indique que cette ressource sera exclusivement chargée de surveiller et de promouvoir la situation des femmes au Secrétariat.
47. M. HAMIDA (Jamahiriya arabe libyenne) signale qu'il n'a pas encore été répondu à sa question relative au recrutement de candidats des pays surreprésentés.

La séance est levée à midi.