

**Assemblée générale**

Cinquante-neuvième session

Documents officiels

Distr. générale
18 novembre 2004

Original: français

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 17^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 29 octobre 2004, à 10 heures

Président : M. MacKay. (Nouvelle-Zélande)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires* : M. Kuznetsov

SommairePoint 114 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)Point 117 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies (*suite*)Point 116 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*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 du document*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels (bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza) et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

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

04-57943 (F)



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 114 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (suite) (A/58/283, A/58/666 et A/58/704; A/59/65 et Add.1, A/59/152, A/59/211, A/59/213 et Add.1, A/59/217, A/59/222, A/59/253, A/59/263 et Add.1 et 2, A/59/264, A/59/291, A/59/299, A/59/357, A/59/388 et A/59/446; A/C.5/59/4 et A/C.5/58/L.13)

1. **M. Simancas** (Mexique) partage les vues exprimées par le Qatar au nom du Groupe des 77 et de la Chine, pour ce qui est en particulier de la conversion des engagements de la série 300 en engagements de la série 100, ainsi que celles de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande, concernant la promotion des femmes et des jeunes au Secrétariat, et étudiera avec attention les propositions du Japon concernant les postes d'administrateur de la classe P-2. Il souligne que les recrutements doivent être effectués de façon efficace, transparente et rapide et que le principe d'une représentation géographique équitable doit être respecté. Pour ce qui est du délai de présentation des candidatures qu'il est proposé de réduire pour accélérer les recrutements, l'intervenant considère que ce n'est pas tant ce délai qui pose problème que celui du processus de sélection des candidats. Enfin, si le contingent des postes P-2 réservés aux lauréats du concours pour le passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs est augmenté, comme on l'a proposé, il serait bon d'accorder la priorité aux candidats des pays qui ne sont pas suffisamment représentés.

2. **Le Président**, se référant à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale et à la décision prise par la Commission à sa 13^e séance, invite la Présidente du Syndicat du personnel des Nations Unies à faire une déclaration.

3. **M^{me} Waters** (Présidente du Syndicat du personnel du Secrétariat de l'ONU) dit que les mesures de réforme mises en place au cours des six années passées ont eu un effet profond, et parfois délétère, sur les ressources humaines de l'Organisation. La Secrétaire générale adjointe à la gestion a déclaré à la Cinquième Commission que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) ne pouvait pas se réformer. Pourtant, la direction de l'Organisation applique un train de réformes qui augmentent les pouvoirs de l'administration tout en affaiblissant l'obligation de rendre compte. Le Syndicat du personnel a le plus grand respect pour la vision du

Secrétaire général concernant l'Organisation et a appuyé les objectifs de son programme de réformes. Il ne peut toutefois accepter que l'érosion des droits du personnel et la dissolution des mécanismes de contrôle soient l'un des moyens de mettre en œuvre ce programme et ne peut pas continuer à légitimer des initiatives dans lesquelles le personnel, par l'entremise de ses représentants élus, n'a pas de véritable rôle à jouer.

4. D'après l'enquête sur la façon dont les membres du personnel perçoivent l'intégrité à l'ONU, menée récemment par un consultant à la demande du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), les intéressés considèrent qu'il n'est pas suffisamment pris de mesures pour enquêter sur les comportements répréhensibles, craignent des représailles s'il signalent des manquements et estiment que le processus disciplinaire n'est pas équitablement appliqué. L'image qu'ils ont des hauts fonctionnaires à cet égard n'est pas positive. Les représentants du personnel n'ont pas été consultés sur cette question et n'ont pas été invités à participer aux nombreuses initiatives de suivi décidées par le Secrétaire général.

5. Ce dernier tient à ce que l'ONU montre l'exemple et respecte les normes du Pacte mondial. Loin d'être un exemple d'entreprise citoyenne, l'Organisation n'adhère pas à l'un des principes fondamentaux du Pacte, à savoir défendre la liberté d'association et reconnaître effectivement le droit à la négociation collective. Continuer à défendre des idéaux qu'elle ne met pas en pratique ne peut être que source de confusion pour le personnel et d'embarras pour elle-même.

6. Le processus de consultation au plus haut niveau entre le personnel et la direction a été suspendu en avril 2003, lorsque tous les syndicats et associations du personnel du Secrétariat se sont retirés du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Fait sans précédent, l'administration a peu de temps après officiellement décidé d'annuler les heures de congé accordées aux représentants du personnel à New York pour l'exercice de leurs fonctions syndicales. Cette mesure constitue une ingérence directe dans les affaires intérieures d'un organe souverain de représentation visé au chapitre VIII du Statut du personnel. Il ne s'agit malheureusement pas d'un cas isolé.

7. L'absence de système interne d'administration de la justice indépendamment place le personnel de l'Organisation dans une situation où le droit à un jugement juste et impartial est compromis. Le Syndicat aimerait pouvoir présenter des observations détaillées sur ce sujet lorsque le point relatif à l'administration de la justice sera examiné.

8. Les représentants du personnel de l'ensemble du Secrétariat considèrent que la bonne foi est absente du processus consultatif. Dans sa résolution 57/307 sur l'administration de la justice au Secrétariat, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général, agissant en consultation avec l'Ombudsman et les représentants du personnel, de lui présenter des propositions détaillées concernant le rôle et les activités du Jury en matière de discrimination et autres plaintes. Or, l'administration n'a jamais cherché à consulter le personnel sur cette question, même après que ses représentants lui eurent présenté une proposition, de leur propre initiative.

9. Trop souvent, les accords auxquels parvient le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel ne sont appliqués que partiellement, voire pas du tout, et il arrive que leur application soit retardée pendant des années. À ce propos, le Syndicat du personnel partage pleinement l'avis formulé par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) au paragraphe 10 de son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/59/446). Il remercie le CCQAB de lui avoir permis d'exposer ses vues sur cette importante question.

10. Les représentants du personnel à New York se sont retirés des organes centraux de contrôle en avril 2003, car ils estiment que le rôle de ces derniers se borne à vérifier, sur la forme, le respect des procédures et à approuver les décisions des directeurs de programme, ce qui revient à légitimer le processus de sélection du personnel. Ils avaient cru pourtant comprendre que l'Assemblée générale, dans sa résolution 55/258 (sect. IV), envisageait un véritable examen des qualifications des candidats. Le système actuel manque de transparence, va à l'encontre des droits du personnel à une procédure régulière (car il n'existe aucune possibilité de recours) et ne prévoit pas les contrôles nécessaires pour assurer la bonne application des règles et l'équité. Les représentants du personnel prient la Cinquième Commission d'envisager de donner une interprétation claire de la décision de l'Assemblée générale telle qu'elle figure dans la

résolution 55/258, notamment sur la question de savoir si l'examen des qualifications des candidats est prévu.

11. L'Organisation n'a toujours pas pris de mesures pour obliger les superviseurs à rendre compte à titre personnel. Il conviendrait d'examiner les secteurs dans lesquels les pouvoirs de décision concernant le personnel sont largement délégués (Département des opérations de maintien de la paix et BSCI, par exemple) et, si des abus sont constatés, d'annuler cette délégation. Les représentants du personnel souscrivent à la position exprimée par le CCQAB sur les mécanismes de responsabilisation. Le Bureau de la gestion des ressources humaines les a informés qu'il n'était pas en mesure d'appliquer un tel système car il ne dispose d'aucune autorité centrale. La Cinquième Commission devrait envisager de recommander que des mesures concrètes de responsabilisation individuelle soient mises au point à titre prioritaire, en consultation avec les représentants du personnel.

12. La mise en place d'engagements pour une période de durée indéterminée constituerait une amélioration pour les membres du personnel actuellement titulaires d'un engagement de durée limitée. Toutefois, une telle mesure devrait compléter les dispositions du Statut et du Règlement du personnel sans que les contrats permanents soient supprimés. De plus, les motifs de rupture d'un engagement de durée indéterminée doivent être clairement définis, car s'il peut être mis fin à ce type d'engagement à tout moment « dans l'intérêt de l'Organisation », les fonctionnaires seront invités à prouver leur loyauté aux directeurs de programme plutôt qu'à l'Organisation.

13. Les références au personnel et à des groupes de discussion figurant dans les documents du Secrétariat ne renvoient pas à des consultations entre le personnel et l'administration au sens où l'entend le chapitre VIII du Statut (à ce sujet, l'organisation de débats publics peut aussi être un moyen de contourner les règles en vigueur). Il n'y a pas eu de véritables consultations avec les représentants du personnel sur la proposition tendant à modifier les conditions dans lesquelles les agents des services généraux peuvent être recrutés sur le plan international, question qui fait l'objet d'un rapport du BSCI (A/59/388). Les groupes de travail chargés de l'examiner ont tous conclu qu'il n'existait pas suffisamment de candidats qualifiés sur le marché local. La mesure proposée, si elle était retenue, obligerait les candidats d'autres pays à venir aux États-Unis, en se procurant eux-mêmes leur visa, et à y

séjourner à leurs propres frais pour la période de leur engagement. Il s'agirait encore d'employés « internationaux » puisqu'ils n'auraient pas le statut de résident aux États-Unis, mais ils devraient se présenter comme des « locaux » pour être recrutés. Enfin, pour ce qui est de l'étude du BSCI sur l'impact de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/253), les représentants du personnel n'ont été consultés qu'à deux reprises, la deuxième réunion étant surtout consacrée à remettre en question chacune de leurs déclarations. Le Syndicat a envoyé une lettre officielle au Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne demandant que ces réunions ne soient pas dépeintes comme des consultations.

14. Les vues des représentants du personnel du Secrétariat sur toutes ces questions sont détaillées dans le rapport à la Cinquième Commission publié sous la cote A/C.5/59/4. Pour sa part, le Syndicat a procédé à sa propre réforme au cours des deux années passées, en professionnalisant ses travaux, en ayant recours à des experts extérieurs et en s'assurant de la pertinence de son cadre juridique et de ses politiques. Il sait qu'une bonne gestion des ressources humaines requiert un véritable partenariat entre les représentants du personnel et l'administration, mais il n'a pour autant nullement l'intention de cogérer l'Organisation. Il connaît ses limites et respecte pleinement l'autorité du Secrétaire général. Cependant, les membres du personnel qu'il représente sont les principales parties intéressées par les questions relatives aux conditions d'emploi. Prendre en considération leurs vues, fondées sur l'expérience, avant de prendre des décisions ne revient pas à cogérer mais à bien gérer.

15. **M. Jonah** (Sierra Leone) rappelle qu'il a dirigé plusieurs bureaux et départements de l'Organisation, et qu'il était chef du personnel en 1978 lorsqu'une série de réformes a été mise en œuvre. Dans ce cadre, il a participé à l'établissement du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel. Il constate donc avec préoccupation l'érosion de la fonction publique internationale et ses graves répercussions, dont témoigne notamment la volumineuse étude sur la perception de l'intégrité. Certaines des réformes adoptées ont considérablement affaibli le Secrétariat de l'Organisation. Il suffit de lire les journaux du monde entier pour se rendre compte de ce que les gens pensent de l'ONU et de son personnel. Aussi injuste qu'elle soit, cette impression n'est pourtant que le résultat des

mesures qui ont été prises pour éroder certaines dispositions du Statut et du Règlement du personnel.

16. La Cinquième Commission a pu constater que la plus grande résistance aux réformes vient des directeurs de programme. Il est difficile de croire que l'on parviendra à renforcer la fonction publique internationale en leur donnant des pouvoirs accrus. Les représentants du personnel ont évoqué à juste titre le manque d'autorité du Bureau de la gestion des ressources humaines et les risques que cela comporte pour l'application du Règlement du personnel et une gestion équitable. La Cinquième Commission devra en tenir compte, en se rappelant aussi que c'est notamment l'affaiblissement constant de son secrétariat qui a entraîné la Société des Nations à sa perte.

17. La fonction publique internationale repose essentiellement sur son personnel permanent. Certes, elle comporte une partie de bois mort, comme toutes les administrations. Néanmoins, la plus grande prudence s'impose en ce qui concerne la décision d'abandonner l'octroi de contrats permanents, car l'indépendance des fonctionnaires internationaux en dépend directement. La Cinquième Commission devrait non seulement entendre les vues du personnel mais aussi leur accorder la plus grande attention.

18. **M. Van Schalkwyk** (Afrique du Sud) constate, comme l'ont fait les représentants du Groupe des États d'Afrique et du Groupe des 77 et de la Chine, que les relations entre le personnel et l'administration ne semblent pas très saines. Or, la réforme de la gestion des ressources humaines ne pourra réussir que si le personnel y est entièrement acquis. En tout état de cause, l'Organisation doit pouvoir compter sur des effectifs bien formés, motivés et attachés à ses objectifs.

19. **M^{me} McCreery** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines) a pris note avec intérêt des vues diverses exprimées par les groupes d'États, de nombreuses délégations et les partenaires de l'Organisation dans la réforme de la gestion des ressources humaines, à savoir le personnel, représenté par la Présidente du Syndicat du personnel, le Bureau des services de contrôle interne, dont elle souligne l'importance du rapport sur l'impact de la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/253), le Corps commun d'inspection et le Comité consultatif. En réponse à une remarque faite par la délégation turque concernant le risque d'usure associé à un long

processus, l'intervenante dit qu'elle ne doute pas, compte tenu de la détermination de toutes les parties, que l'on parviendra à des conclusions mutuellement satisfaisantes avant d'en arriver à ce stade.

Point 117 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies (*suite*) (A/59/9 et Add.1, A/59/447; A/C.5/59/11)

20. **M. Zellenrath** (Pays-Bas) prend la parole au nom de l'Union européenne, des pays candidats (Bulgarie, Croatie, Roumanie et Turquie), des pays du Processus de stabilisation et d'association qui sont candidats éventuels (Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine et Serbie-et-Monténégro), ainsi que de l'Islande et du Liechtenstein. L'Union européenne attache une grande importance à la question du régime des pensions des Nations Unies et à la gestion et au placement avisés des avoirs de la Caisse, évalués à 26,2 milliards de dollars. Elle prend note avec satisfaction des observations relatives au rendement des placements de la Caisse et du fait que l'évaluation actuarielle fait apparaître un excédent pour la quatrième fois consécutive. Elle constate aussi que la Caisse fait mieux que l'indice de référence et que ses placements dans les pays en développement ont augmenté de 55 %. Elle s'engage toutefois à faire preuve de prudence en ce qui concerne les placements et l'allocation de l'excédent, compte tenu des fluctuations des marchés des changes et des places boursières.

21. L'Union européenne se félicite de l'intensification de la coopération entre la Caisse et le Bureau des services de contrôle interne en ce qui concerne les arrangements d'audit interne, mais s'inquiète de voir que 11 des 27 recommandations formulées par le Comité des commissaires dans son rapport sur les états financiers de la Caisse pour l'exercice biennal clos le 31 décembre 2001 (A/57/9, annexe XII) ne sont appliquées que partiellement et que neuf sont restées lettre morte. Si elle comprend que le Comité mixte ait demandé au Comité permanent de se prononcer sur l'opportunité de créer un comité d'audit en 2005 de façon à lui laisser le temps d'examiner la question, elle souhaite cependant qu'une réponse soit apportée au plus tard dans deux ans. À l'instar du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, elle juge l'augmentation des dépenses d'administration préoccupante.

22. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que malgré l'augmentation de la valeur des actifs, l'évaluation actuarielle de la Caisse des pensions arrêtée au 31 décembre 2003 fait apparaître un excédent moindre que le précédent, puisqu'il est revenu de 2,9 % à 1,14 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. Il conviendrait donc, comme l'a proposé le Comité mixte, de ne pas recommander à l'Assemblée générale de supprimer les mesures d'économies adoptées au milieu des années 80, et de se limiter à mettre en œuvre certaines des modifications approuvées par l'Assemblée à sa cinquante-septième session en ce qui concerne l'ajustement des pensions en fonction de l'indice des prix à la consommation, d'une part, et à modifier le système d'ajustement des pensions pour faire face aux problèmes qu'entraîne une forte dévaluation de la monnaie locale par rapport au dollar, d'autre part. Le Comité mixte devra suivre attentivement les résultats des évaluations actuarielles et les recommandations visant à modifier les paramètres du régime des pensions et les cotisations devront en tenir compte.

23. L'augmentation de la valeur de réalisation des actifs reflète autant les tendances du marché que la justesse des décisions prises par le Service de la gestion des placements. Un atout de la Caisse par rapport à d'autres fonds de pension est la grande diversification de ses placements, par catégories d'actifs, devises et zones géographiques. Elle devrait continuer à mener cette politique en s'efforçant d'utiliser au mieux les possibilités du marché et en respectant les critères de sécurité, de rentabilité, de liquidité et de convertibilité fixés par l'Assemblée générale dans sa résolution 36/119 C.

24. La Fédération de Russie continuera de suivre attentivement l'examen du nombre des membres et de la composition du Comité mixte, compte tenu de la nécessité de garantir le bon fonctionnement de cet organe. Elle n'exclut pas l'application de solutions originales et constructives, concernant la modification des rapports entre les trois groupes représentés au Comité mixte et, éventuellement, l'augmentation de la représentation des chefs de secrétariat.

25. **M. Owade** (Kenya), constatant avec satisfaction que la valeur du portefeuille de la Caisse dépasse 27 milliards de dollars, dit que la session de 2006 du Comité mixte sera l'occasion d'apprécier les difficultés auxquelles les participants des pays en développement

doivent faire face puisque, une fois n'est pas coutume, elle se tiendra à Nairobi. Dans le même ordre d'idées, il engage la Caisse et plus précisément le Comité des placements à diversifier les placements sur le plan géographique en veillant à satisfaire aux critères de rentabilité, de liquidité et de convertibilité, étant donné que les possibilités et le rendement des investissements offerts par les pays en développement se sont considérablement améliorés.

26. La délégation kenyane se félicite que l'évaluation actuarielle ait de nouveau fait apparaître un excédent, encore que celui-ci se réduise, et souscrit à l'appel à la prudence lancé par la Caisse au paragraphe 49 de son rapport (A/59/9) concernant tout changement au régime des pensions, compte tenu en particulier de la conjoncture économique. Elle note que la recommandation du Comité d'actuaire selon laquelle la sagesse impose de conserver la plus grande partie de l'excédent n'a pas fait l'unanimité parmi les membres du Comité mixte. Étant donné que celui-ci est un organe tripartite appelé à concilier des intérêts parfois contradictoires, le Kenya n'est pas opposé à une amélioration partielle des prestations si cela peut contribuer à renforcer la confiance. Il appelle toutefois l'attention sur la résolution 53/210 dans laquelle l'Assemblée générale a recommandé au Comité mixte de ne procéder à aucune modification tant que les évaluations à venir n'auraient pas fait apparaître une succession régulière d'excédents actuariels.

27. En ce qui concerne le nombre de membres et la composition du Comité mixte, on se souviendra que celui-ci avait recommandé de porter le nombre de ses membres de 33 à 36, sans augmentation correspondante du nombre de suppléants, et que l'Assemblée générale n'avait pas approuvé la recommandation mais avait invité le Comité à examiner la question plus avant. Sans préjuger des conclusions du groupe de travail chargé de procéder à une étude plus approfondie, la délégation kenyane est d'avis que le caractère tripartite du Comité mixte doit rester inchangé, que l'efficacité ne doit pas être sacrifiée et que toute proposition qui tendrait à modifier la composition du Comité et le nombre de membres désignés par l'Assemblée générale doit être conforme au principe de la représentation géographique.

Point 116 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*) (A/59/30 (vol. I et II), A/59/153, A/59/399, A/59/429 et A/59/522)

28. **M. Iossifov** (Fédération de Russie) constate que seul l'un des quatre modèles prévus dans l'étude pilote sur une nouvelle structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats est actuellement testé. Il craint que cela ne minore l'intérêt des travaux, d'autant plus que la recommandation que la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) adressera à l'Assemblée générale sur cette question devra s'appuyer sur des résultats tangibles prouvant que le régime des traitements et indemnités proposé sera plus efficace que celui actuellement en vigueur et n'entraînera pas de dépenses supplémentaires pour les États Membres. Il faudrait également faire en sorte que l'examen du régime des indemnités aboutisse à des recommandations propres à améliorer et simplifier l'ensemble des prestations et, si possible, à en diminuer le coût. Par ailleurs, la Fédération de Russie est favorable à la décision de principe de la CFPI tendant à découpler la prime de mobilité et de sujétion du barème des traitements de base minima.

29. La Fédération de Russie rappelle que la décision de créer un corps de hauts fonctionnaires relève de l'Assemblée générale et que seule la CFPI est habilitée à émettre des recommandations à ce sujet. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) n'était pas qualifié pour autoriser, en avril 2004, la création d'un tel mécanisme. Aucune des explications données par le Secrétariat, selon lesquelles le corps prendrait la forme d'un « réseau » du type association professionnelle, ne tient la route et, avant que le Comité du programme et de la coordination n'examine la décision du CCS à sa session de juillet 2004, le Secrétariat n'en avait parlé que comme d'un « programme de formation » et d'un « outil de gestion ». Lors de la cinquante-septième session de l'Assemblée générale, la Fédération de Russie avait prévenu la Cinquième Commission des effets néfastes que la création d'un tel « club » au sein du système des Nations Unies pourrait avoir sur le recrutement de candidats externes et sur les perspectives de carrière des candidats internes qui n'en faisaient pas partie. Depuis lors, rien de ce qui concerne la composition du corps de hauts fonctionnaires, la sélection de ses membres et ses attributions n'a été précisé. En échappant au contrôle des États Membres, les décisions concernant la création du corps pourraient avoir des effets profonds sur la politique de gestion des ressources humaines des organisations qui appliquent le régime commun. Il faut

souhaiter que la Commission continuera d'examiner la question, sous l'égide de la CFPI.

30. Rappelant la nécessité d'appliquer strictement le principe Noblemaire, selon lequel les traitements des fonctionnaires relevant du régime commun sont déterminés par comparaison avec ceux de la fonction publique nationale la mieux rémunérée, la Fédération de Russie considère qu'il n'y a pas lieu à ce stade de faire porter les comparaisons sur le secteur privé ou de prendre pour référence les conditions d'emploi dans d'autres organisations internationales. De façon générale, elle tient à souligner le rôle central de la CFPI et de l'Assemblée générale dans la prise des décisions relatives aux conditions d'emploi dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. L'administration et le personnel des organisations doivent certes être consultés, mais c'est aux États Membres qu'il appartient d'exercer un contrôle strict dans ce domaine. Enfin, pour ce qui est du rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, il semble que l'application de certaines recommandations, relatives notamment aux méthodes de travail de la CFPI, aurait pour effet de transformer cette dernière en commission tripartite, ce qui n'est pas prévu dans son statut et risquerait de nuire à l'efficacité de son fonctionnement.

31. **M. Garcia** (États-Unis d'Amérique), se référant aux propositions relatives au système à fourchettes élargies et au principe d'une rémunération liée aux résultats, craint que les résultats de l'étude pilote ne soient faussés si les systèmes d'évaluation et de notation utilisés par les organisations qui y participent n'ont pas fait leurs preuves et n'emportent pas l'adhésion de toutes les parties. À l'occasion de l'étude pilote, il convient aussi de prêter l'attention voulue à la façon dont les équivalences de classe seront établies et au suivi du déroulement des carrières dans le cadre d'un système à fourchettes élargies.

32. Jugeant inutile de revenir sur le principe Noblemaire dans la mesure où il n'est pas établi que les organismes des Nations Unies aient du mal à recruter et à fidéliser leur personnel, la délégation américaine accueille favorablement le calendrier prévu pour l'examen du régime des indemnités en 2004-2006, y compris une étude de la fonction publique la mieux rémunérée et une comparaison entre le régime commun des Nations Unies et l'Administration fédérale des États-Unis. Elle note également que la CFPI achèvera

l'examen des équivalences de classe entre les deux fonctions publiques en 2005 et attend avec intérêt le rapport qui sera présenté sur la question en 2006.

33. Constatant que la CFPI s'intéresse actuellement à la question des arrangements contractuels, la délégation américaine l'engage à terminer ses travaux au plus vite de sorte que les États Membres puissent se forger une opinion plus précise sur une question devenue cruciale compte tenu de l'évolution des priorités, et disposent des éléments nécessaires à l'examen des propositions que le Secrétaire général présentera à l'Assemblée générale à sa soixantième session. Elle se félicite des recommandations de la Commission visant à aider les fonctionnaires à concilier les impératifs de la vie professionnelle et ceux de la vie familiale, notamment l'institution d'un congé de paternité, mais elle juge les propositions excessives au regard de la pratique en vigueur dans la fonction publique de référence et du nombre de jours de congé déjà octroyés aux fonctionnaires et recommande l'adoption de modalités permettant aux deux parents de partager les quatre mois actuellement prévus au titre du congé de maternité. Elle accueille favorablement la décision de la Commission de dissocier l'élément mobilité de l'élément sujétion et de découpler l'un et l'autre du barème des traitements de base minima et compte sur le fait que le groupe de travail établi par la Commission proposera de nouvelles modalités propres à encourager la mobilité. Bien que la délégation américaine ne soit pas d'accord avec certaines recommandations formulées dans le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (A/59/153), elle salue cependant la volonté du Groupe de renforcer la gestion des ressources humaines et d'améliorer la compétitivité, la mobilité et la sécurité dans les organisations appliquant le régime commun.

34. **M. Hao Bin** (Chine), déplorant la parution tardive du rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/59/30, vol. I et II), prend note des progrès accomplis dans le cadre de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats, notamment la mise au point des principes directeurs appliqués à l'étude pilote, le lancement de l'étude elle-même et l'augmentation du nombre des organisations qui ont accepté d'y participer, et y voit une marque de la volonté des chefs de secrétariat de réformer l'actuel régime des traitements et indemnités et d'améliorer les

résultats obtenus. Outre le fait qu'il faut affiner encore les critères d'évaluation au fur et à mesure du déroulement de l'étude afin de tendre vers des résultats tangibles, la CFPI devrait fournir toute l'aide nécessaire aux organisations participantes de sorte qu'elles puissent mener à bien l'étude dans les délais prévus et avec toute l'efficacité voulue.

35. De l'avis de la délégation chinoise, en près de 60 ans, le statut de fonctionnaire international n'a jamais manqué d'attirer des candidats désireux de se lancer dans une carrière internationale au service du public. Le barème des traitements en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun reste encore très compétitif et le principe Noblemaire, qui consiste à fixer les conditions d'emploi dans la fonction publique internationale par comparaison avec celles en vigueur dans la fonction publique de référence, demeure la meilleure formule dans les circonstances actuelles. La Chine ne s'oppose bien entendu pas à ce que la CFPI examine comment adapter le principe Noblemaire aux réalités du XXI^e siècle en s'inspirant des mesures prises par plusieurs pays pour réformer leurs propres fonctions publiques. Elle estime notamment qu'une réforme du régime des traitements et indemnités, en tant que partie intégrante d'une réforme de la gestion des ressources humaines, doit prendre en considération l'apport des fonctionnaires. En revanche, elle juge que la proposition du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, tendant à lier le régime commun au secteur privé et aux institutions financières internationales, n'est pas judicieuse et souhaite que l'on continue de fixer les conditions d'emploi dans les organisations qui appliquent le régime commun en se fondant sur celles en vigueur dans la fonction publique de référence, étant donné le caractère intergouvernemental et international du système des Nations Unies. La délégation chinoise considère que le Groupe de travail a avancé quelques idées intéressantes dans son rapport (A/59/153), mais déplore qu'il n'ait pas procédé à une étude exhaustive et systématique ni fait preuve des qualités qui étaient attendues de lui. Soulignant que la réforme de la gestion des ressources humaines passe par une collaboration étroite entre la CFPI, les chefs de secrétariat et le personnel, sous la direction de l'Assemblée générale, elle invite toutes les parties à mieux coordonner leur action de façon à donner aux organismes des Nations Unies les moyens de s'acquitter de leur mission.

36. **M. Yamamoto** (Japon) invite la CFPI à continuer à jouer un rôle majeur dans la réforme de la gestion des ressources humaines et souligne qu'il importe de maintenir le régime commun étant donné que celui-ci évite aux organisations qui l'appliquent d'avoir à se doter de leurs propres arrangements et d'entrer en concurrence les unes avec les autres pour attirer des candidats puisque ceux-ci se voient proposer des conditions d'emploi uniformes. Insistant sur l'indépendance de la CFPI, la nature technique des questions traitées et l'importance de la continuité et de l'expérience accumulée, le Japon souscrit aux observations de la Commission selon lesquelles elle ne peut appuyer la recommandation du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale tendant à limiter le nombre de mandats des membres de la Commission.

37. Le Japon accueille favorablement le lancement de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système liant la rémunération aux résultats, tout en appelant l'attention sur le fait que les systèmes d'évaluation et de notation des fonctionnaires sur lesquels reposeront le système de rémunération au mérite doivent être éprouvés et équitables, que des mesures visant à maîtriser les dépenses de personnel doivent être prévues et que l'étude ne doit pas entraîner de coûts supplémentaires.

38. De l'avis de la délégation japonaise, le principe Noblemaire continue à remplir son rôle, qui est celui d'aider les organisations appliquant le régime commun à recruter et garder à leur service des fonctionnaires originaires des différents États Membres en leur offrant des conditions d'emploi compétitives établies à l'issue d'une comparaison avec celles de la fonction publique de référence. Il semble donc inutile de revenir dessus. Le Japon appuie la décision de la CFPI tendant à découpler la prime de mobilité de la prime de sujétion et à dissocier l'une et l'autre du barème des traitements de base minima afin d'encourager les fonctionnaires à plus de mobilité. Il est par ailleurs favorable à ce que la CFPI examine les équivalences de classe entre le régime commun des Nations Unies et l'Administration fédérale des États-Unis et procède à une comparaison des rémunérations totales en 2005-2006, afin de déterminer quelle est la fonction publique la mieux rémunérée.

39. Le Japon comprend toute l'importance que revêt le renforcement des fonctions de gestion, mais estime que la création d'un corps de hauts fonctionnaires n'est

pas la seule voie à explorer et juge prématuré de prendre une décision tant qu'un plan concret n'a pas été arrêté. Il appuie donc la décision de la CFPI tendant à poursuivre son examen de la question de l'amélioration des capacités de gestion avant de se prononcer sur l'opportunité de créer un corps de hauts fonctionnaires.

40. **M. Torres Lépori** (Argentine), appuyé par **M. Pulido León** (Venezuela), estime que l'indépendance et le caractère objectif qui caractérisent les travaux de la CFPI sont un gage de son bon fonctionnement. La délégation argentine est favorable au maintien du régime commun pour ce qui est des rémunérations et des pensions et elle appuie donc les mesures prises en ce sens. Elle considère également qu'il faut s'en tenir au principe Noblemaire pour fixer le barème des traitements, en retenant une marge qui permette à ces organisations de recruter des fonctionnaires talentueux.

41. **M^{me} Udo** (Nigéria) dit que sa délégation entend suivre de près certaines questions, notamment celles soulevées par le représentant des États-Unis au sujet de la structure des traitements à fourchettes élargies et des systèmes d'évaluation et de notation et souhaite s'assurer que ces derniers sont bien conçus.

42. **Le Président**, se référant à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale et à la décision prise par la Commission à sa 13^e séance, invite la Présidente du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCISUA) et le Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) à faire une déclaration.

43. **M^{me} Waters** (Présidente du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies) (CCASIP) rappelle qu'en tant que membre actif du réseau interorganisations sur la sécurité, le CCASIP, dont les vues sur la sécurité du personnel ont toujours été respectées, sinon acceptées, juge inconcevable que la restructuration du système de gestion de la sécurité ait fait l'objet d'une étude et de propositions sans que les représentants du personnel aient été consultés. La création de plusieurs postes de haut niveau au sein d'une direction de la sécurité ne fera que diluer les responsabilités. Il sera alors plus facile d'imputer les décisions erronées aux cadres intermédiaires. La proposition reviendrait à institutionnaliser une forme

de « responsabilité collective » à laquelle les représentants du personnel sont totalement opposés. L'Organisation doit disposer sur le terrain de personnel possédant les compétences techniques requises et une expérience effective des lieux d'affectation difficiles. Et il faut s'appuyer sur la sagesse collective d'experts du monde entier plutôt que sur un petit groupe d'experts venant d'un nombre limité d'États Membres. En mars 2004, à Londres, le CCASIP a présenté au Comité de haut niveau pour les questions de gestion une résolution et une proposition sur la sécurité résultant d'une étude très sérieuse; il n'a obtenu aucune réaction, pas même une demande d'éclaircissement.

44. Cette attitude de la direction est contraire à l'alinéa a) de l'article 8.1 du Statut du personnel qui demande au Secrétaire général d'assurer la participation effective du personnel à l'identification, à l'examen et à la solution des questions qui intéressent le bien-être des fonctionnaires, y compris leurs conditions de travail, leurs conditions de vie en général et d'autres aspects de l'administration du personnel. Ce sont les fonctionnaires qui sont tués ou blessés. Il est donc inacceptable de ne pas les consulter sur un point aussi important. Le CCASIP demande instamment aux membres de la Cinquième Commission de faire en sorte que le personnel soit entendu et que des consultations aient lieu au sujet de la sécurité, conformément aux dispositions en vigueur.

45. Les arrangements contractuels jouent un rôle essentiel dans le recrutement et la fidélisation du personnel. La sécurité de l'emploi est la pierre angulaire sur laquelle repose l'indépendance de la fonction publique internationale. Il faut faire la distinction entre la base de cette fonction publique et l'encadrement qui ne sait pas encourager le personnel à prendre des initiatives, favoriser l'avancement de ceux qui obtiennent d'excellents résultats et sanctionner ceux dont la médiocrité du travail est attestée. L'incapacité de la direction à mettre en place un système de gestion du personnel adéquat ne doit pas porter préjudice au personnel, qui doit pouvoir prendre des décisions servant les intérêts bien compris de l'Organisation sans craindre de perdre son emploi.

46. En ce qui concerne la création d'un corps de hauts fonctionnaires, les États Membres devraient étudier de très près le coût de cette initiative et la manière dont l'ensemble du système est censé bénéficier des compétences acquises aux échelons supérieurs. Le personnel sait d'expérience qu'il ne

suffit pas d'organiser des stages de formation à l'intention des cadres ou de confier des enquêtes et des études à des consultants pour moderniser le mode de gestion.

47. Le CCASIP est déçu que la CFPI ait décidé de scinder les deux éléments de la prime de mobilité et de sujétion et de découpler celle-ci du barème des traitements de base minima. Cette initiative ne peut que décourager ceux qui acceptent d'aller n'importe où, au pied levé, pour servir l'Organisation et les peuples du monde entier. Le CCASIP est prêt à contribuer aux activités du groupe de travail chargé de proposer différentes options visant à indemniser le personnel nommé dans des lieux d'affectation difficiles et à encourager la mobilité.

48. Le CCASIP partage sans réserve l'avis exprimé par le Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale dans la lettre du 6 juillet 2004 sous couvert de laquelle il a transmis son rapport au Secrétaire général, avis selon lequel des conditions compétitives d'emploi, ajoutées à une gestion effective des ressources humaines fondées sur des pratiques modernes de gestion, sont des éléments cruciaux pour renforcer cette fonction publique. Le Groupe ajoute s'être inquiété à ce propos de l'érosion récente de certaines conditions d'emploi et a recommandé de renverser cette tendance. En tant que représentants du personnel, les membres du CCASIP appuient pleinement cette position.

49. **Le Président** dit que M^{me} Waters a accepté de donner lecture de la déclaration de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA), le Président de la FICSA étant retenu par ailleurs.

50. **M^{me} Waters**, prenant la parole au nom de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux, dit que pour celle-ci la sécurité du personnel est un sujet particulièrement préoccupant. Depuis l'attentat perpétré à Bagdad en août 2003, on sait que l'ONU est devenue une cible, ce qui a conduit la FICSA et le CCASIP à faire part au Secrétaire général des inquiétudes que suscite le déploiement de personnel civil en Iraq. Ils ont pris note des précisions figurant dans la réponse reçue le 18 octobre, qui mentionnait l'arrivée éventuelle des contingents additionnels autorisés par le Conseil de sécurité dans sa résolution 1546 (2004). Le Secrétaire général a récemment déclaré à ce propos que les gouvernements qui lui demandent d'envoyer du personnel civil en Iraq

refusent de fournir ces contingents et qu'il attendra pour étoffer les effectifs que la sécurité se soit améliorée ou que des moyens de protection efficaces aient été mis en place. La FICSA se félicite de cette prise de position mais reste vigilante.

51. La sécurité du personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) est un autre sujet de préoccupation. Elle s'est encore dégradée récemment du fait des allégations formulées récemment à l'encontre d'agents de l'Office. La FICSA demande aux États Membres de créer les conditions qui permettront à l'UNRWA de s'acquitter de son mandat, et de prendre toutes les mesures requises pour protéger la santé, le bien-être et la vie de ses employés et de leur famille.

52. Cela étant, des initiatives ont été prises pour améliorer le système de gestion de la sécurité. La FICSA aurait souhaité que les mesures adoptées fassent l'objet de plus larges consultations, mais accueille néanmoins avec satisfaction les propositions formulées par le Secrétaire général dans le document A/59/365 pour renforcer la structure de gestion de la sécurité. Elle demande instamment aux États Membres de financer la mise en place de cette structure, qui doit assurer de manière équitable, cohérente et durable la protection de tous les membres du personnel, quel que soit l'organisme auquel ils appartiennent.

53. La FICSA a participé pleinement aux deux sessions tenues par la CFPI en 2004 et sa position sur les questions examinées est consignée dans le volume I du rapport de la Commission (A/59/30). Bien qu'elle ne se soit jamais opposée au principe d'une réforme jugée nécessaire, la FICSA est gravement préoccupée par l'examen du régime des traitements et indemnités. Elle est fermement opposée à l'application d'une structure des traitements à fourchette élargie et d'un système de rémunération aux résultats, et ce pour plusieurs raisons – difficulté d'assurer une rémunération uniforme et équitable dans l'ensemble des organismes, risque d'affectations arbitraires, possibilité d'un classement inéquitable des postes, entre autres. Contrairement aux arguments avancés, la FICSA estime que l'esprit d'équipe pourrait également en souffrir dans la mesure où les fonctionnaires seraient en concurrence pour obtenir des augmentations. Les cadres formés au suivi du comportement professionnel sont encore peu nombreux et ceux qui n'ont pas encore été formés ne sont pas

nécessairement réceptifs. De plus, le nouveau mode de rémunération envisagé repose sur un système crédible de suivi du comportement professionnel, qui fait cruellement défaut dans le régime commun. Enfin, le fait de déléguer de très larges pouvoirs à l'encadrement augmente le risque de népotisme et de favoritisme.

54. Il est très préoccupant par ailleurs que la CFPI ait lancé son étude pilote sans avoir analysé les conséquences de l'adoption des systèmes de rémunération envisagés dans les fonctions publiques autres que celle des Nations Unies. D'après les renseignements que la FICSA elle-même a réunis, on a peu d'indices qu'ils contribuent à améliorer l'efficacité du personnel ou à le motiver. Les organisations qui ont accepté de participer à l'étude semblent toutes procéder avec une certaine souplesse. La FICSA se demande donc si les directives et le cadre définis par la CFPI seront suivis et souligne que, dans la négative, il sera impossible d'évaluer convenablement les résultats de cette expérience.

55. Se référant à la prime de mobilité et de sujétion, la Fédération rappelle que cette prestation, mise au point après mûre réflexion en 1989, a permis de récompenser comme il convient le personnel qui accepte d'être muté et de travailler dans des lieux d'affectation difficiles. À la demande de l'Assemblée générale, la Commission a réexaminé cette prime, en partant du postulat que son coût est devenu inacceptable. Elle a décidé d'en scinder les deux éléments et de la découpler du barème des traitements de base minima. Il est étonnant de prendre ces mesures d'économie au moment où l'on s'efforce de trouver des formules de rémunération qui permettent aux organisations de recruter du personnel et d'accroître sa mobilité. Convaincue que celle-ci doit être favorisée et que les fonctionnaires qui acceptent des affectations difficiles doivent être récompensés, la FICSA considère qu'il n'y a pas lieu de dissocier la prime du barème des traitements de base minima, ni d'en réduire le montant.

56. Lors de la session d'été de la CFPI, la FICSA a soulevé une fois de plus la question du paiement d'une prime de risque au personnel de l'UNRWA recruté sur le plan régional, en poste à Gaza ou en Cisjordanie. La CFPI s'est à nouveau déclarée favorable au versement de cette prime, a dit une nouvelle fois que la décision incombait au Commissaire général de l'Office et a noté que ce dernier avait cherché, en vain, à obtenir le financement nécessaire auprès des donateurs. La

FICSA implore donc l'Assemblée générale, au nom de l'équité, de remédier à cette discrimination dont le personnel de l'UNRWA recruté sur le plan régional fait l'objet. Une solution, peu coûteuse mais importante pour le moral du personnel, serait peut-être de verser une allocation annuelle spéciale.

57. La FICSA prend note de la recommandation de la CFPI consistant à relever de 1,88 % le barème des traitements de base minima des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet au 1^{er} janvier 2005, sur la base du principe « ni gain ni perte ». Elle n'est pas favorable à une réduction de ce barème dont le relèvement a déjà été limité du fait de la décision de ne pas tenir compte de l'ajustement prévu par l'Administration fédérale au titre des conditions locales à Washington.

58. Lors de la session d'été de la CFPI, la FICSA a pris note de la marge prévue pour 2004 et présenté un document montrant que la marge moyenne avait été de 12,5 % au cours des 10 dernières années (1995-2004) et de 11,2 % au cours des cinq dernières années (2000-2004), chiffres bien inférieurs au point médian de la fourchette souhaitable (15 %). Étant donné que 63 % des administrateurs sont en poste depuis 10 ans ou moins, ces chiffres signifient que plus de la moitié des fonctionnaires de cette catégorie ont eu une rémunération inférieure à celle déclarée « souhaitable » dans différentes résolutions. À titre de mesure de rattrapage, la FICSA a proposé de fixer la marge à 18,8 % pour les cinq prochaines années (2005-2009) ou à 17,5 % pour les 10 prochaines années.

59. Dans des observations écrites, la FICSA a confirmé à la CFPI que le personnel était favorable à trois types de contrat : contrat de courte durée, contrat de durée déterminée et contrat permanent. Pour préserver l'indépendance de la fonction publique internationale, il est indispensable de maintenir les contrats permanents. Il faut également que les contrats de durée déterminée puissent être transformés en contrats permanents. Cela étant, il faut aussi que les organisations puissent engager du personnel pour de courtes durées, sous réserve que ce ne soit pas pour couvrir des besoins continus et que cela ne crée pas d'injustices entre les fonctionnaires.

60. Quoi qu'en pensent certains, la sécurité de l'emploi est extrêmement importante pour le personnel, qu'il soit recruté sur le plan local ou international, en raison des conséquences découlant de la fin d'un

engagement. Les arrangements contractuels précaires se traduisent souvent par des recours devant les tribunaux administratifs. Ils ont aussi une incidence sur la santé du personnel qui souffre des effets du stress et peut se voir privé du bénéfice d'une assurance maladie. La situation est encore plus compliquée pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international qui, après avoir passé la majeure partie de leur vie professionnelle à l'étranger, ne sont pas pleinement intégrés dans le pays d'accueil mais ne le sont plus non plus dans leur pays d'origine. La CFPI a raison de vouloir simplifier les arrangements contractuels, mais l'Assemblée générale devrait veiller à préserver la possibilité de faire carrière dans le système des Nations Unies.

61. Se référant au rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, la FICSA rappelle qu'elle s'est déclarée favorable à la révision du processus consultatif de la CFPI demandée par l'Assemblée générale en 1995 dans sa résolution 49/223 et qu'elle a souscrit à la déclaration de l'ancien Comité administratif de coordination (devenu le CCS) faisant de la sélection des membres de la Commission l'un des axes de la réforme de cet organe. L'impatience engendrée par la lenteur de la réforme a conduit à l'adoption en 2002 d'une décision demandant clairement la réalisation d'une étude, à laquelle la FICSA était toute prête à participer, sachant que « développer les relations et consultations entre le personnel et l'Administration afin de maximiser les contributions du personnel au processus de réforme et de rendre le fonctionnement de l'Organisation plus efficace » était l'un des objectifs de la décision 18 mentionnée par le Secrétaire général dans le document A/51/950.

62. Le Secrétaire du Comité de haut niveau chargé des questions de gestion a écrit à la FICSA et au CCASIP le 22 mars 2004 pour les inviter à donner leur avis sur les mesures à prendre pour renforcer la Commission et la doter, dans le cadre de son statut, des moyens nécessaires à l'exécution de ses tâches, tout en renforçant son indépendance, son impartialité et son efficacité. Dès avril 2004, la FICSA a présenté ses observations au Groupe par écrit, par l'intermédiaire du secrétariat du CCS. Compte tenu du mandat du Groupe et des raisons de l'examen demandé, ces observations portaient uniquement sur la structure et le fonctionnement de la CFPI.

63. La FICSA a reçu un exemplaire du rapport du Groupe en juillet 2004, lors de la réunion du Réseau ressources humaines. Tout en estimant que les recommandations 1 à 8 auraient pu être plus étoffées, elle les a accueillies avec satisfaction comme une première étape du processus. Les autres recommandations l'ont en revanche beaucoup surprise, car elles ne semblent pas respecter le mandat défini dans le document A/57/612. Ces recommandations découlent de l'interprétation que le Groupe a donnée de sa mission au paragraphe 15 de son rapport, où il déclare avoir décidé de présenter des mesures concrètes qui tendent, entre autres choses, à renforcer la gestion des ressources humaines. La FICSA aurait souhaité qu'il obtempère à la demande de l'Assemblée générale en procédant à une analyse du rôle et des caractéristiques principales de la fonction publique internationale, analyse à laquelle elle aurait voulu participer. Le mandat du Groupe consistait essentiellement à examiner les mesures à prendre pour doter la CFPI des moyens d'examiner efficacement les conditions d'emploi dans le régime commun et de faire des recommandations à ce sujet, recommandations que le Groupe, lui, n'avait pas à faire. En conséquence, la FICSA demande instamment aux États Membres de porter leur attention sur les recommandations 1 à 8 et de négliger les autres qui portent sur des questions figurant au programme de travail de la Commission et relevant exclusivement de cet organe.

64. **M^{me} Goicochea** (Cuba) estime très important que les représentants du personnel puissent enrichir le débat en donnant leur point de vue. Elle a pris note avec intérêt des informations données au sujet de la sécurité du personnel. Elle est vivement préoccupée par les propositions présentées dans le cadre de l'examen de la gestion des ressources humaines et du rapport de la CFPI, concernant en particulier la structure de traitements à fourchettes élargies et la rémunération liée aux résultats. Elle appuie les observations formulées par le Nigéria et estime qu'en l'absence d'un système de notation des fonctionnaires plus fiable que le système en vigueur et d'un véritable système d'administration de la justice, les propositions présentées pourraient mener à l'utilisation de critères subjectifs et à la prise de décisions arbitraires par l'administration. Elle émet également des réserves en ce qui concerne la création d'un corps de hauts fonctionnaires, rappelant que cette question a été examinée dans le cadre du Comité du programme et de la coordination et par la Cinquième Commission mais

n'a pas donné lieu à une décision de l'Assemblée générale.

65. **M. Eljy** (République arabe syrienne) est d'avis qu'aucune réforme ne peut être menée à bien sans une coopération réelle avec les fonctionnaires. C'est pourquoi il faut veiller à ce que le personnel participe à la prise de décisions et à ce que l'administration apporte des réponses adéquates à ses besoins.

66. **M^{me} Udo** (Nigéria) exprime son intention d'étudier de façon très détaillée tous les points soulevés dans les déclarations des représentants du personnel, dont elle partage nombre de préoccupations.

67. **M. Jonah** (Sierra Leone) rappelle le rôle important joué par la CFPI dans le bon fonctionnement de la fonction publique internationale. Il note avec satisfaction la qualité des deux exposés des représentants du personnel et l'esprit de coopération dont ils viennent de faire preuve.

68. **M. Bel Hadj Amor** (Président de la Commission de la fonction publique internationale) indique que, tout au long de l'étude pilote, la CFPI évaluera soigneusement les propositions de réforme du régime des traitements et indemnités. Répondant à la question de savoir si les trois ans prévus pour l'étude suffiront à l'examen de toutes les indemnités, il explique que compte tenu des indemnités liées à l'expatriation, cet élément représente 20 % de la rémunération globale (le traitement et les pensions en constituant 80 %). La CFPI a arrêté un calendrier pour leur examen, et commencé par les plus importantes, à savoir l'indemnité pour frais d'études et la prime de mobilité et de sujétion. Il rappelle que l'objectif est de revoir la rémunération de manière à appuyer les réformes engagées par les organisations.

69. La CFPI s'est penchée une fois de plus sur la question du paiement de l'indemnité pour les études supérieures. Dans la fonction publique de référence, les études secondaires sont gratuites et les études supérieures sont entièrement subventionnées pour les expatriés, alors que le régime commun les subventionne à hauteur de 75 %. Une comparaison détaillée des subventions accordées par la fonction publique de référence et le régime commun des Nations Unies se révèle à l'avantage de la première dans de nombreux cas. Par ailleurs, de nombreux États européens prennent totalement en charge les études supérieures et certaines organisations internationales les subventionnent jusqu'à la maîtrise.

70. S'agissant du principe Noblemaire, l'idée de la comparaison de la rémunération offerte par certaines organisations internationales avec celle du régime commun n'est pas nouvelle. Au milieu des années 90, l'Assemblée générale avait approuvé la proposition de la CFPI d'inclure deux organisations dans l'étude, à savoir la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). On avait alors constaté que les traitements nets des deux organisations étaient de 30 à 50 % plus élevés, respectivement, que ceux du régime commun. La fonction publique de référence avait effectué une étude similaire qui l'avait menée aux mêmes conclusions. L'examen du principe Noblemaire devrait commencer au cours de l'été 2005.

71. La CFPI a examiné à plusieurs reprises la question de la compétitivité des traitements du régime commun à la demande des organisations. Les seuls renseignements détaillés que celles-ci lui aient communiqués au sujet de leurs difficultés de recrutement montraient l'existence de problèmes isolés dans certaines branches d'activité. L'examen de cette question est résumé aux paragraphes 265 et 266 du rapport. La CFPI prépare, en collaboration avec le personnel et les organisations, un ensemble de directives relatives aux arrangements contractuels et rendra compte de ces travaux à l'Assemblée générale dès leur achèvement. Si la proposition de la CFPI est acceptée, l'ONU devra procéder à des ajustements afin d'assurer la cohésion du régime commun.

72. La CFPI constate que nombre de recommandations du Groupe chargé d'évaluer le renforcement de la fonction publique internationale vont dans le même sens que les décisions qu'elle a adoptées à ses dernières sessions. Néanmoins, ses membres, à l'unanimité, émettent des réserves concernant d'autres recommandations. À titre personnel, l'intervenant a exprimé les mêmes réserves au sein du Groupe, dont il est membre de droit, mais il a décidé de se joindre au consensus.

73. Le fonctionnement de la CFPI a été revu à plusieurs reprises à la fin des années 80 et au début des années 90 en application des résolutions 42/221, 43/226 et 44/198 de l'Assemblée générale et a fait l'objet de nombreuses améliorations, parfois à la suite de préoccupations exprimées par la CFPI elle-même. En 30 ans d'existence, celle-ci n'a jamais perdu de vue la complexité de son mandat, qui exige de sa part compétences techniques, impartialité et indépendance.

Elle s'est employée à tenir compte de manière équilibrée des intérêts de toutes les parties concernées, au risque de soulever de vives controverses quand leurs intérêts divergeaient. En ce qui concerne la nomination des membres de la CFPI, un mode de sélection autre que l'élection ou portant atteinte aux prérogatives de l'Assemblée générale serait inacceptable. La procédure d'élection est destinée à garantir l'impartialité des membres de la CFPI, une préoccupation que ceux-ci partagent avec les représentants des États Membres.

74. La recommandation visant à limiter le nombre de mandats n'est pas anodine. Une révision dans ce sens de l'article 5 de son statut ne pourrait qu'affaiblir la CFPI. En effet, seul le temps permet à ses membres d'acquérir la maîtrise des questions complexes sans laquelle la Commission se trouverait en position de faiblesse face à des interlocuteurs forts d'une longue expérience. Pour ce qui est de la durée des sessions, déjà raccourcie de deux semaines quelques années plus tôt, une nouvelle réduction exigera de réduire un ordre du jour très chargé, afin d'éviter des retards dans le traitement des questions. Créer des groupes de travail ne résoudra pas le problème, compte tenu des contraintes budgétaires et des difficultés à trouver des membres.

75. Concernant le corps de hauts fonctionnaires, l'intervenant rappelle, ainsi qu'il l'a déclaré le 27 octobre, que cette question qui touche à l'examen du régime des traitements et indemnités n'était pas considérée comme prioritaire par la CFPI, mais que celle-ci suivait néanmoins de près les travaux du Conseil des chefs de secrétariat. En outre, tout en reconnaissant que le Conseil peut prendre des mesures pour renforcer les capacités de gestion des cadres dirigeants, la CFPI affirme qu'elle seule est habilitée à recommander la création d'une telle entité et que la décision relève de l'Assemblée générale.

76. **M. Weisell** (Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) remercie la Présidente du CCASIP d'avoir lu le message de la FICSA. Il informe les participants qu'il se tient à leur disposition pour répondre à leurs questions.

77. **M^{me} Goicochea** (Cuba) déclare qu'en ce qui concerne la création du corps de hauts fonctionnaires, le problème tient précisément au fait que l'administration est passée à l'action sans que l'Assemblée générale ait pris de décision.

Organisation des travaux

78. **M^{me} Udo** (Nigéria) s'étonne que la Cinquième Commission se soit réunie au moment où plusieurs de ses projets de résolution étaient examinés en plénière par l'Assemblée générale. N'étant pas assez nombreux pour participer aux deux séances, les membres de certaines délégations n'ont pas pu assister au début de la séance en cours et entendre notamment la déclaration de la Présidente du Syndicat du personnel qui portait sur des questions très importantes. Des précisions sur la pratique de la Commission en la matière seraient donc les bienvenues.

79. **Le Président** dit que la séance a été organisée pour éviter à la Commission de prendre davantage de retard dans ses travaux, et sachant que les projets soumis à l'Assemblée générale avaient été adoptés par consensus. Cependant, il propose aux membres de la Commission d'examiner la question lors de consultations officieuses afin de décider s'ils peuvent effectivement se réunir en séance officielle lorsque l'Assemblée générale examine les projets qu'ils lui ont soumis.

80. **M. Jonah** (Sierra Leone), rappelant qu'il ne s'agit malheureusement pas d'un problème nouveau, dit que la Commission ne devrait pas siéger lorsque l'Assemblée examine ses projets de résolution. De plus, ce n'est pas aux États Membres mais au Secrétariat qu'il appartient de régler cette question.

81. **M. Abelian** (Secrétaire) indique que, pour différentes raisons, l'Assemblée générale n'a pas pu examiner plus tôt les projets soumis par la Commission. Elle a dû le faire le jour même, parce qu'il s'agit de la date limite qu'elle s'est fixée pour se prononcer sur ces questions dont plusieurs concernent le financement des opérations de maintien de la paix.

82. **Le Président** dit que du 1^{er} au 11 novembre, les séances se tiendront de 9 h 30 à 12 h 30 et de 14 h 30 à 16 h 30. Le Secrétaire général présentera son rapport sur le renforcement et l'uniformisation du système de gestion de la sécurité pour l'ensemble des organismes des Nations Unies (A/59/365) le 1^{er} novembre et le débat aura lieu les 3 et 4 novembre.

83. **M^{me} Udo** (Nigéria) demande des précisions sur les procédures relatives à la participation des représentants du personnel à l'examen du régime commun et de la gestion des ressources humaines.

84. **M. Abelian** (Secrétaire de la Commission) rappelle que, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, les représentants du personnel répondent par écrit aux questions des délégations.

85. **M^{me} Goicochea** (Cuba) souhaite savoir quand les délégations recevront le rapport du Comité consultatif sur la sécurité, compte tenu de l'importance de cette question et du niveau très élevé des dépenses prévues.

86. **M. Abelian** (Secrétaire de la Commission) dit que le rapport du Comité consultatif (A/59/539) sera déposé dans les casiers des États Membres le lundi 1^{er} novembre, à 6 heures du matin.

87. **M^{me} Goicochea** (Cuba) estime que le délai entre la mise à disposition de ce rapport et son examen par la Commission est insuffisant.

88. **Le Président** dit qu'il n'a pas été possible de reporter l'intervention du Secrétaire général, mais que le débat général a été décalé pour permettre aux délégations d'étudier le rapport du Comité consultatif.

La séance est levée à 12 h 50.