



Assemblée générale

Cinquante-neuvième session

Documents officiels

Distr. générale
21 mars 2005
Français
Original: anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 16^e séance

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 28 octobre 2004, à 15 heures

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

Sommaire

Point 117 de l'ordre du jour : Régime des pensions des Nations Unies

Point 114 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

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

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

04-57672 (F)



La séance est ouverte à 15 heures 5.

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

1. **M. Busca** (Président du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, explique que ce document analyse les opérations globales de la Caisse (A/59/9 et Add.1), qui compte actuellement 20 organisations membres. En 2003, le Comité mixte s'est penché sur les divergences de vues entre la Caisse et le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) à propos de l'audit interne. Grâce à l'intervention du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB), et à la décision prise par l'Assemblée générale, la fonction d'audit est maintenant assurée efficacement et dans un esprit de responsabilité et d'entente mutuelle. Le Comité mixte a par ailleurs approuvé la charte de l'audit interne de la Caisse, qui constitue un outil d'administration essentiel. Il a exprimé certaines réserves quant à la création d'un comité d'audit et a demandé que les incidences financières de cette proposition soient clairement évaluées préalablement à toute décision. L'Administrateur-Secrétaire de la Caisse a été chargé de présenter au Comité permanent un rapport de fond à ce sujet en 2005.

2. L'évaluation actuarielle, arrêtée au 31 décembre 2003, a confirmé la bonne santé financière de la Caisse; malgré les effets adverses de la dépréciation du dollar des États-Unis vis-à-vis des autres grandes monnaies et de la méthode de calcul de la valeur actuarielle des avoirs (moyenne mobile sur cinq ans de la valeur de réalisation), elle a fait apparaître un excédent représentant 1,14 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de la pension. Comme l'avait recommandé le Comité d'actuaire en 2003, elle a appliqué des marges de sécurité, à savoir une baisse de la mortalité du personnel de la catégorie des administrateurs et d'autres dispositions mineures. De plus, certaines hypothèses à long terme retenues dans les évaluations sont très en retrait par rapport aux données d'expérience de la Caisse.

3. La Caisse a considérablement assaini sa situation financière au cours des 20 dernières années et sa capitalisation a été suffisante pour couvrir les prestations servies au titre du régime en vigueur.

Cependant, comme les résultats actuariels sont tributaires de l'évolution des marchés de capitaux et des variations de change, le Comité d'actuaire a recommandé la plus grande prudence dans l'utilisation de l'excédent actuariel.

4. Le Comité mixte a décidé à l'unanimité de recommander deux mesures à l'Assemblée générale, à savoir l'élimination progressive de la réduction d'un point et demi de pourcentage des ajustements initiaux à l'indice des prix à la consommation au titre du système d'ajustement des pensions, et l'introduction d'un minimum garanti révisable égal à 80 % du montant dans la filière dollar. Le coût actuariel total de ces mesures représente environ 0,15 % de la masse des rémunérations considérées aux fins de pension, ce qui laisse dans l'excédent actuariel une marge d'environ 1 % pour amortir les effets des futures fluctuations actuarielles et financières.

5. Après avoir examiné attentivement la question de la possibilité d'acheter des années d'affiliation supplémentaires, le Comité mixte a décidé à l'unanimité d'appuyer les dispositions en ce sens pour favoriser la mobilité et les recrutements. Il a demandé à l'Administrateur-Secrétaire de poursuivre ses consultations avec le Comité d'actuaire afin de mettre au point les détails techniques de l'introduction de cette mesure et de présenter un rapport au Comité permanent à ce sujet en 2005.

6. Dans la perspective de l'examen prochain des méthodes de calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), le Comité mixte a proposé un calendrier de travail pour la période 2004-2006 et a recommandé la création d'un groupe de travail mixte CFPI-Caisse des pensions et d'un groupe de contact de la Caisse. La Commission a approuvé le mandat du Groupe de travail et les modalités de coopération.

7. Au chapitre des questions financières et administratives, le Comité mixte a approuvé des ressources additionnelles d'un montant de 5,3 millions de dollars pour l'exercice biennal 2004-2005, destinées essentiellement à couvrir les dépenses occasionnées par la signature d'un bail de 16 ans sur les nouveaux locaux de la Caisse. Il s'est également félicité que l'Administrateur-Secrétaire ait formulé une série de règles financières et comptables spécifiques pour la Caisse et ait présenté une charte de gestion qui établit

la Caisse comme un organisme de service privilégiant la qualité des prestations, l'accessibilité de l'information, la rapidité et la fiabilité des réponses aux clients et la transparence absolue.

8. Suite à l'adoption de la résolution 57/286 de l'Assemblée générale, un groupe de travail a été chargé d'examiner l'effectif et la composition du Comité mixte. Après examen du rapport de ce groupe, le Comité mixte a demandé des analyses complémentaires sur certains points et a donné des instructions pour faciliter les travaux du groupe (A/59/9, par. 204).

9. Enfin, le Comité mixte a approuvé, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale, l'accord révisé de transfert entre la Caisse des pensions et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) et le nouvel accord de transfert entre la Caisse et l'Organisation mondiale du commerce. Il a également autorisé l'Administrateur-Secrétaire à arrêter le texte définitif des projets d'accord de transfert avec l'Union postale universelle (UPI), les organisations coordonnées et la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, et de le présenter à l'Assemblée générale, sous réserve qu'il contienne les mêmes dispositions de fond. La conclusion de nouveaux accords de transfert avec des gouvernements ou organisations pourrait à terme contribuer à améliorer la mobilité et le recrutement du personnel.

10. **M^{me} Bertini** (Secrétaire générale adjointe à l'administration et à la gestion), présentant le rapport du Secrétaire général sur les placements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/C.5/59/11) dit que, pour l'exercice biennal considéré, la valeur de réalisation des avoirs de la Caisse commune a atteint 27,2 milliards de dollars au 27 octobre, malgré des marchés extrêmement volatiles. Après correction de l'indice américain des prix à la consommation, le taux de rendement réel annualisé a été de 8,7 %. Il s'est établi à 8,6 % pour les 44 ans pour lesquels on dispose de données, ce qui représente un taux réel de 4,1 % après correction de l'indice américain des prix à la consommation. Les taux de rendement annualisés pour les 5, 10, 15, 20 et 25 dernières années sont tous supérieurs au taux réel de 3,5 % fixé pour les placements de la Caisse.

11. Avec un rendement de 21,9 %, les obligations ont apporté une contribution majeure à la bonne performance des placements. Les placements

immobiliers et les placements à court terme se sont également bien comportés, avec des rendements de 15,9 % et 9,6 %, respectivement. La performance des valeurs mobilières a été plus contrastée – les actions américaines enregistrant des résultats négatifs (- 0,8 %) contrairement à tous les autres placements, tandis que les autres affichaient un rendement de 10,7 %.

12. La Caisse commune se distingue des autres grands fonds de pension par sa volonté d'avoir un portefeuille mondial et largement diversifié. Au cours de l'exercice considéré, la part des actions (59,7 %) a augmenté; au 31 mars 2004, la part des obligations (28,9 %) et de l'immobilier (6,3 %) était également en progression, tandis que celle des placements à court terme reculait à 5,1 %. Alors que l'euro commençait à s'apprécier vis-à-vis du dollar des États-Unis, la part des placements libellés en dollars a diminué, passant de 56,6 % à 48,9 %, tandis que les placements libellés dans les grandes monnaies européennes se hissaient à 35,3 %, contre 27,8 % auparavant. En termes de diversification géographique, la part des actifs placés en Amérique du Nord a reculé à 43,3 %, et celles des placements en Europe et dans la région Asie et Pacifique ont augmenté.

13. La Caisse a continué à s'intéresser aux valeurs liées aux pays en développement, de sorte que, au 31 mars 2004, le montant des placements directs et indirects dans ces pays s'élevait, en valeur d'achat, à 1,7 milliard de dollars, en hausse d'environ 55 % par rapport au 31 mars 2002. La valeur totale de réalisation de ces placements au 31 mars 2004 était approximativement de 2,2 milliards de dollars, soit environ 8,3 % de la valeur de réalisation totale des actifs de la Caisse.

14. Le Département de l'administration et de la gestion, en pleine collaboration avec la Division des achats, vient de conclure la vente d'un bien immobilier situé à New York, que la Caisse avait acquis en 2002. Cette opération a dégagé un bénéfice d'environ 30,6 millions de dollars, soit un taux de rendement annualisé d'environ 10,7 %. Tous les contrats passés par le Service de la gestion des placements ont été étudiés à la lumière des normes en vigueur à l'Organisation des Nations Unies, et tous les futurs contrats seront examinés par le Bureau des affaires juridiques. Le Service de la gestion des placements se prépare à engager une série de réformes, et notamment à revoir la structure des services de garde. Par souci d'efficacité et d'économie, les dépositaires régionaux

seront remplacés par un dépositaire central pour l'ensemble de la Caisse. Le Service de la gestion des placements n'a plus assez de moyens pour faire face au volume croissant des avoirs de la Caisse; des mesures ont donc été prises pour renforcer ses capacités. C'est ainsi qu'un cabinet de consultants a été chargé d'aider à l'application concrète des recommandations issues de l'audit, et qu'un autre réalise une étude approfondie sur les pratiques en matière de placements. De plus, le Service suit désormais des procédures conformes aux normes en usage et son personnel applique les normes déontologiques définies par l'Institut des analystes financiers agréés. Une charte de l'audit interne a été établie. Elle institutionnalise la fonction de vérification interne des comptes de la Caisse des pensions, en réaffirme les principes sous-jacents et définit les conditions et modalités qui régissent la prestation effective et efficace des services d'audit interne. Elle a été approuvée par le Comité mixte.

15. Enfin, la Secrétaire générale adjointe rappelle que le Secrétaire général veut faire de l'ONU un modèle d'organisation citoyenne et responsable dans ses pratiques administratives et la gestion de ses placements, d'où la nécessité d'élaborer une politique de placements plus structurée qui permettra à la Caisse d'appliquer une stratégie de placements cohérente basée sur les principes du Pacte mondial et d'adhérer pleinement aux meilleures pratiques de responsabilité fiduciaire.

16. **M. Saha** (Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du CCQAB (A/59/447), explique que ce rapport serait encore plus facile à consulter si certains détails et données statistiques étaient présentés en annexe. En ce qui concerne les questions actuarielles (par. 3 et 4), le Comité consultatif pense comme le Comité d'actuaire que le taux de cotisation en vigueur, fixé à 23,7 %, doit rester inchangé. Analysant les placements de la Caisse aux paragraphes 5 à 9 de son rapport, il souligne que, comme l'ont préconisé à plusieurs reprises le Comité consultatif, le Comité mixte de la Caisse et l'Assemblée générale, ils doivent satisfaire aux critères de sécurité, de rentabilité, de liquidité et de convertibilité.

17. Dans son rapport, le Comité consultatif indique qu'il a écrit au Secrétaire général pour approuver ses propositions de nomination ou de reconduction du mandat de membres du Comité des placements, et qu'il l'a invité à désigner de nouveaux membres venant de

différentes régions du monde et parfaitement rompus à la gestion des différents segments du portefeuille de la Caisse.

18. Le Comité consultatif présente en cinquième partie de son rapport ses commentaires et observations sur les états financiers de la Caisse ainsi que le rapport du Comité des commissaires aux comptes. Il insiste notamment sur la nécessité d'appliquer pleinement et dans les meilleurs délais les recommandations du Comité des commissaires aux comptes, telles qu'approuvées par l'Assemblée générale. À propos du projet de création d'un comité d'audit, il indique que, si le Comité mixte recommande cette création, le comité devra être composé de membres ayant déjà exercé des fonctions de vérification interne des comptes dans d'autres organismes des Nations Unies ou d'autres caisses de retraite.

19. En sixième partie de son rapport, le Comité consultatif examine les dispositions relatives aux prestations de la Caisse, et approuve un certain nombre de propositions techniques et recommandations du Comité mixte concernant les dispositions relatives aux prestations. En septième partie, il émet un avis favorable sur les recommandations du Comité mixte concernant le montant révisé des dépenses d'administration pour l'exercice biennal 2004-2005. Il relève toutefois une évolution à la hausse de ces dépenses et fait part de son intention de revenir sur la question lors de l'examen du projet de budget d'administration de la Caisse pour l'exercice biennal 2006-2007. La huitième partie du rapport traite de questions diverses, dont les accords de transfert révisés, les projets de nouveaux accords de transfert, l'approbation de l'affiliation de l'Union interparlementaire à la Caisse et la question de l'effectif et de la composition du Comité permanent.

20. **M. Repasch** (États-Unis d'Amérique) note avec une grande satisfaction que la valeur de réalisation des actifs de la Caisse a atteint le sommet historique de 27,1 milliards de dollars au premier trimestre 2004 et que le taux de rendement annuel pour l'exercice terminé au 31 mars 2004 a été supérieur à l'indice de référence établi. De plus, le Secrétariat a commencé à s'attaquer aux problèmes qui handicapent le Service de la gestion des placements; en l'occurrence, les conclusions et recommandations du Comité d'audit et du BSCI doivent être appliquées rapidement de sorte que toutes les parties prenantes de la Caisse des

pensions soient mieux assurées de la bonne gestion des placements.

21. L'évaluation actuarielle de la Caisse fait apparaître un excédent, mais il est moins élevé que précédemment. Il n'est donc pas opportun pour l'instant d'envisager une amélioration des prestations ou toute autre proposition qui risquerait de réduire les ressources de la Caisse. La délégation américaine estime, tout comme le Comité des actuaires, qu'il est sage de garder une très grande partie de l'excédent au nom de la santé financière à long terme de la Caisse et rappelle à ce propos que dans sa résolution 53/210, l'Assemblée générale s'est clairement prononcée contre toute modification des paramètres du régime des pensions tant que les évaluations n'auront pas fait apparaître une succession régulière d'excédents actuariels. La recommandation qui figure au paragraphe 182 du rapport du Comité mixte, à propos de la modification du système d'ajustement des pensions, n'a pas lieu d'être puisque la Caisse ne doit ni ne peut offrir une protection contre les dévaluations des monnaies et autres risques auxquels sont exposés ceux qui ont choisi de quitter la filière dollar.

22. En ce qui concerne les dispositions relatives aux prestations, au vu de la plus récente évaluation actuarielle, le Comité mixte a recommandé l'élimination d'une portion seulement de la réduction des ajustements initiaux à l'indice des prix à la consommation. Cette recommandation aurait pour effet de réduire l'excédent actuariel et ne cadre pas tout à fait avec la décision prise par l'Assemblée générale dans sa résolution 57/286, mais la délégation américaine l'appuie néanmoins car c'est une proposition raisonnable qui témoigne de la bonne foi des parties.

23. La délégation américaine salue le nouvel esprit de professionnalisme et de coopération qui s'est instauré dans les relations entre la Caisse et la nouvelle équipe du BSCI, et qui a conduit à l'établissement et à l'approbation de la charte de l'audit interne. L'exercice d'évaluation des risques que prévoit le BSCI sera également très utile à la Caisse. La délégation américaine appuie la position du Comité mixte quant aux recommandations du Comité des commissaires aux comptes, et pense notamment que la création d'un comité d'audit serait un grand pas en avant vers la bonne gouvernance, et qu'il conviendrait donc d'avoir des informations supplémentaires sur la composition et le fonctionnement de ce nouvel organe. Comme le

CCQAB, elle pense que le comité d'audit doit être composé de membres dûment qualifiés.

24. Enfin, la détermination de l'effectif et de la composition du Comité mixte doit être régie par des principes généraux d'efficacité et de bonne gouvernance et non par le désir d'augmenter le nombre de membres et de suppléants. La structure tripartite du Comité doit également rester inchangée.

25. **M. Wins** (Uruguay), se référant spécifiquement au système d'ajustement des pensions dans le système de la double filière, dit que les retraités originaires de certaines régions, notamment d'Amérique latine, ont lourdement pâti de la forte dépréciation des monnaies locales puisque dans le régime actuel le montant des prestations n'est pas corrigé des taux d'inflation. Après avoir versé des cotisations libellées en dollars pendant tant d'années, certains perçoivent des pensions qui ne dépassent guère les 150 dollars et connaissent de graves difficultés financières. La délégation uruguayenne appuie donc la recommandation figurant au paragraphe 182 du rapport, qui contribuerait dans une certaine mesure à corriger les profonds déséquilibres du régime des pensions.

26. **M. Hackett** (Barbade) pense lui aussi que l'efficacité et la bonne gouvernance doivent être les principaux critères pour déterminer l'effectif et la composition du Comité mixte. Il faut agir pour officialiser la participation des retraités aux travaux du Comité mixte, au côté des trois parties déjà représentés. À ce propos, il déplore que l'Assemblée générale n'ait pas approuvé la recommandation faite par le Comité mixte d'augmenter le nombre de ses membres. Il espère que, lorsque la question reviendra à l'ordre du jour, il sera dûment tenu compte de la récente augmentation du nombre de retraités.

27. **M. Tal** (Jordanie) déplore que les documents examinés en séance ne soient disponibles que depuis 24 heures et que la règle voulant que la documentation soit disponible six semaines à l'avance n'ait pas été respectée. Compte tenu de l'importance de la question à l'ordre du jour, les délégations devraient avoir plus de temps pour étudier les rapports et consulter leurs capitales. L'accumulation de tous ces retards risque de compromettre la qualité des délibérations et de la résolution qui peut éventuellement s'ensuivre. La Commission devra poursuivre sa réflexion sur cette question dans le cadre des efforts engagés pour revitaliser les travaux de l'Assemblée générale.

28. **M^{me} Taylor Roberts** (Jamaïque) note avec satisfaction que les placements directs et indirects dans les pays en développement ont augmenté de plus de 600 millions de dollars dans l'exercice biennal précédent. Mais des améliorations sont encore possibles. La délégation jamaïcaine tient à ce que les placements soient sûrs, mais elle souhaiterait aussi encourager la recherche dynamique des possibilités de placements dans les pays en développement.

29. **M^{me} Udo** (Nigéria) partage les observations du représentant de la Jordanie sur la diffusion tardive des documents. Elle n'a pas eu le temps de consulter sa capitale et ne peut donc pas faire des observations détaillées sur la question à l'ordre du jour. Elle tient toutefois à souligner que si les placements directs et indirects dans les pays en développement ont fort heureusement augmenté, ils ne représentent qu'une petite fraction de la masse des investissements mondiaux. Elle ne comprend pas pourquoi les progrès sont si médiocres dans ce domaine, car il y a en Afrique beaucoup de pays, dont le Nigéria, qui pourraient accueillir des investissements.

30. **M. Busca** (Président de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), explique que l'application de la recommandation du Comité mixte concernant l'instauration d'une prestation minimum garantie révisable dans le système de la double filière aurait une incidence très limitée. La mesure vise à tenir compte de la forte dépréciation des monnaies locales face au dollar des États-Unis. Elle a le soutien du Comité d'actuaire. Répondant à la question du représentant de la Barbade, il indique que des démarches sont en cours pour assurer la représentation effective des retraités au sein du Comité mixte.

31. **Le Président** se déclare conscient des difficultés occasionnées par la parution tardive des documents. Il continue de travailler avec le Secrétariat afin de remédier à ce problème et rendra compte à la Commission des mesures qui peuvent être prises pour améliorer la situation.

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

32. **Le Président** informe la Commission que trois fonctionnaires internationaux qui circulaient à bord d'un véhicule de l'ONU ont été enlevés à Kaboul. Au nom de la Commission, il exprime son émotion et sa solidarité avec les membres du personnel et avec les familles.

33. **M. Tal** (Jordanie) dit que la délégation jordanienne attache une grande importance à la question à l'ordre du jour mais que, faute d'avoir eu les documents en temps voulu, elle devra se borner à quelques observations liminaires. En ce qui concerne les progrès accomplis vers une représentation géographique plus équitable au Secrétariat, il fait observer que les effectifs ne reflètent pas encore le caractère international de l'Organisation. Le Secrétariat doit remédier à ce problème en appliquant les dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies et les résolutions de l'Assemblée générale en la matière. Il faut par ailleurs augmenter le nombre de postes soumis à la répartition géographique. On peut légitimement s'inquiéter de la baisse du pourcentage de fonctionnaires de pays en développement dans les classes D-1 et D-2 et à partir du rang de Sous-Secrétaire général entre 2000 et 2004, alors que le nombre de pays surreprésentés augmentait sensiblement. Le Secrétariat doit s'interroger sur les causes de ces évolutions regrettables et prendre les mesures correctives qui s'imposent. Le système des fourchettes optimales ne fonctionne manifestement pas et doit être revu.

34. Compte tenu des taux de vacance de postes élevés observés dans certains départements, le Secrétariat devrait réduire encore le délai d'affectation aux postes vacants, qui est actuellement de 174 jours, notamment en consacrant moins de temps à l'évaluation des dossiers de candidature. La délégation jordanienne ne peut toutefois souscrire à la proposition du Secrétaire général de ramener de 60 à 45 jours la période d'affichage des avis de vacance de poste, car elle léserait les candidats des pays en développement.

35. Tout en appuyant les efforts que fait le Secrétariat pour simplifier et consolider le régime des engagements, la délégation jordanienne insiste sur la nécessité de préserver les droits des fonctionnaires, y compris en matière d'avancement et de retraite. Elle note avec une certaine inquiétude que, aux termes des dispositions proposées, des contrats permanents pourraient être résiliés au nom de l'intérêt supérieur de l'Organisation, ce qui va à l'encontre de la volonté

affichée du Secrétariat de donner la sécurité d'emploi à tout le personnel.

36. La délégation jordanienne accueille avec satisfaction les nouvelles informations sur la proposition de conversion des contrats du personnel des missions hors Siège de la série 300 du Règlement du personnel à la série 100, proposition que la Commission a examinée en mai. Elle formule de nouveau des réserves quant aux incidences financières de cette proposition et à ses effets potentiellement néfastes sur le processus de recrutement par concours. Un effort de planification stratégique de la part du Bureau de la gestion des ressources humaines éviterait d'avoir à procéder à d'autres conversions en bloc. Pour ce qui est de la question plus générale du régime d'engagement du personnel affecté aux missions, la délégation jordanienne est favorable à la seconde option suggérée par le CCQAB dans son rapport (A/59/446).

37. **M. Zhang** Yishan (Chine) se déclare favorable à la réforme de la gestion des ressources humaines et se félicite des progrès accomplis à ce jour, avec notamment l'introduction d'un nouveau système de sélection du personnel, la simplification des règles et procédures régissant l'administration du personnel, la mise en œuvre du système planifié de changement d'affectation obligatoire pour les administrateurs auxiliaires et l'application plus générale du nouveau système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Malgré ces avancées, l'impact général de la réforme n'est pas à la hauteur des attentes, et il est apparu de nouveaux problèmes qui appellent une solution. Le représentant de la Chine veut donc espérer que le Secrétariat redoublera d'efforts pour mettre en œuvre les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et adopter des mesures supplémentaires qui feront entrer la réforme de la gestion du personnel dans une nouvelle phase.

38. Bien que le Bureau de la gestion des ressources humaines ait sensiblement amélioré ses plans d'action pour la gestion du personnel dans l'optique d'une représentation géographique équitable des États Membres au Secrétariat, de nombreux pays en développement demeurent sous-représentés, et le nombre de leurs nationaux occupant des postes d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur ne cesse de diminuer. Le problème est particulièrement aigu dans le cas de la Chine, absente de certains départements, et qui dans d'autres est

surtout représentée dans des postes subalternes. À cet égard, la délégation chinoise souhaite réitérer son appel en faveur de l'application pleine et entière des dispositions de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale.

39. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait s'attacher en priorité à améliorer la pyramide des âges au Secrétariat et présenter des plans concrets en ce sens à la prochaine session de l'Assemblée générale. Si elle comprend parfaitement les aspirations professionnelles des agents des services généraux, la délégation chinoise note toutefois avec inquiétude que seuls 25 % environ des lauréats des concours nationaux de 2003 ont été recrutés. Une nouvelle diminution du nombre de postes ouverts à la catégorie des administrateurs auxiliaires pourrait entraîner la perte de ces jeunes talents.

40. Le régime des engagements doit être souple, équilibré et axé sur les résultats. La délégation chinoise appuie la diminution progressive du nombre de contrats permanents, la multiplication des contrats à durée déterminée, et l'introduction de conditions plus strictes pour les contrats à durée indéterminée. Le Secrétaire général propose trop généreusement que les fonctionnaires qui ont accompli sans interruption cinq années de service sur la base de contrats à durée déterminée se voient offrir des contrats à durée indéterminée moyennant un seul examen de leur dossier. En fait, il existe peu de différences entre le nouvel arrangement contractuel proposé et le contrat permanent actuel. Le Secrétariat devrait se pencher de nouveau sur la question, en étroite coopération avec la CFPI.

41. La récente multiplication des missions de maintien de la paix s'est accompagnée d'une demande croissante de personnel civil. Les taux de vacance de postes sont actuellement élevés et les cycles de recrutement sont longs. Qui plus est, les modalités de recrutement manquent de transparence et d'équité et mettent à mal le principe de représentation géographique équitable. Face à ces problèmes, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait contrôler plus étroitement les recrutements que fait le Département des opérations de maintien de la paix, et le Département devrait utiliser davantage le système Galaxy. La délégation chinoise souhaiterait également que le Secrétariat et les États Membres coopèrent plus étroitement dans le but de constituer une réserve de personnel civil.

42. **M. Shobokshi** (Arabie saoudite) fait observer que la publication tardive des documents est devenue un problème chronique. Il déplore que les rapports présentés à la Commission n'aient pas été distribués à temps pour que les délégations puissent les examiner dans les règles.

43. L'amélioration de la gestion des ressources humaines est une priorité pour l'Organisation. Les directeurs de programmes doivent avoir des définitions d'emploi claires et il faut des mécanismes effectifs de responsabilisation pour que chacun rende compte de l'exercice des pouvoirs qui lui sont délégués. De son côté, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait prendre des mesures pour accroître la représentation au Secrétariat des États Membres sous-représentés et non représentés. La délégation saoudienne appuiera l'idée de réserver 10 % des postes aux nationaux de ces pays. Les politiques de recrutement doivent être basées sur le principe de répartition géographique équitable, et les nationaux des pays en développement doivent être plus présents dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. La délégation saoudienne escompte que le nombre de postes occupés par des Saoudiens sera à la hauteur de la contribution de l'Arabie saoudite au budget-programme.

44. Le représentant de l'Arabie saoudite soutient l'action engagée par le Secrétaire général pour constituer une fonction publique internationale diversifiée, polyvalente et capable de s'acquitter de missions complexes. Il se félicite également des réformes entreprises dans un certain nombre de domaines – planification des ressources humaines, recrutement, affectations et promotions, mobilité, régime des engagements, compétences et formation continue. Les programmes de perfectionnement des cadres évoqués dans le rapport du Secrétaire général sur les mesures prise pour prévenir toute discrimination sur la base de la nationalité, de la race, du sexe, de la religion ou de la langue au sein de l'Organisation (A./59/211) méritent une mention favorable. La proposition de réduire à 174 jours en moyenne le temps nécessaire pour pourvoir les postes vacants est un pas dans la bonne direction. À terme, le délai ne devrait pas dépasser 120 jours. À ce propos, le représentant demande au Secrétariat d'appliquer la recommandation du Corps commun d'inspection (CCI), qui préconise que les avis de vacance de poste à la Commission

économique et sociale pour l'Asie occidentale paraissent également en arabe.

45. La délégation saoudienne relève avec inquiétude les conclusions du BSCI (voir A/59/152) selon lesquelles le Bureau de la gestion des ressources humaines n'a pas contrôlé rigoureusement les recrutements faits par le Département des opérations de maintien de la paix en vertu des pouvoirs qui lui étaient délégués, alors qu'il avait des crédits supplémentaires à cette fin. Elle note en outre que le système Galaxy n'a pas permis d'exercer un contrôle continu sur les activités de recrutement du Service de la gestion du personnel du Département faute d'avoir été utilisé pour traiter les recrutements de personnel civil international affecté aux missions. Un certain nombre de postes d'agents du Service mobile ont fâcheusement été transformés en postes d'administrateurs, en contravention des règles régissant l'accès à cette catégorie de personnel. Le Département des opérations de maintien de la paix doit mettre au point une stratégie globale en matière de recrutement et d'affectation du personnel. Il reste encore beaucoup à faire dans un certain nombre de domaines dont la planification des ressources humaines, la rationalisation du processus de recrutement, la présélection des candidatures à enregistrer dans le fichier, l'élargissement du vivier de recrutement et la délégation de pouvoirs aux missions.

46. La délégation saoudienne se félicite de la proposition de nommer au Bureau de la gestion des ressources humaines un coordonnateur de la classe P-5 chargé d'améliorer le recrutement des candidats des États Membres non représentés ou sous-représentés dans la classe P-4 et au-dessus, mais souhaite que les classes P-2 et P-3 ne soient pas oubliées. Les États Membres sous-représentés doivent avoir la priorité. Les initiatives prises par le Secrétaire général en vertu du paragraphe 51 de la résolution 58/270 de l'Assemblée générale sont intéressantes. Les chefs de l'administration et les bureaux doivent élaborer et appliquer des plans de gestion du personnel et être comptables de la répartition géographique équitable des affectations.

47. L'Organisation doit trouver un mécanisme pour traiter impartialement et rapidement l'important volume de candidatures reçues par le biais du système Galaxy et tirer ainsi pleinement parti des compétences et des talents des candidats. La délégation saoudienne demande instamment au Secrétariat d'éviter de recruter

des consultants extérieurs lorsqu'il a en interne du personnel qualifié et de privilégier les compétences spécifiques pour lesquelles il existe un vrai besoin, par exemple le maintien de la paix ou les placements.

48. L'Organisation ne doit pas seulement attirer le personnel le mieux qualifié. Elle doit aussi le retenir – c'est à cette aune que sera mesurée la réussite de la réforme de la gestion du personnel. Elle doit impérativement exploiter pleinement la technologie de l'information pour le recrutement, la formation et l'évaluation de manière à faire des économies et améliorer les résultats. Par ailleurs, la politique de mobilité l'aidera à assumer les fonctions qui lui sont assignées.

49. **M^{me} Aguinaldo** (Philippines) estime que le bien le plus précieux de l'Organisation est son personnel et que les défis à relever appellent des politiques rationnelles propres à améliorer l'efficacité et les résultats de chaque fonctionnaire. Comme le Comité consultatif, la délégation philippine est d'avis que les postes doivent être pourvus rapidement et sur la base du mérite. Elle se félicite de la priorité accordée à l'organisation des carrières, et notamment au système des mentors, qui contribuera à enrichir la mémoire institutionnelle et à donner des compétences spécifiques aux fonctionnaires.

50. Bien que la parité des sexes progresse au sein de l'Organisation, la faible représentation des femmes des pays en développement aux plus hauts échelons exige une action corrective rapide, tout comme il convient de prêter davantage attention aux problèmes et aux aspirations professionnelles des très nombreuses femmes agents des services généraux et des catégories apparentées. La délégation philippine souscrit à la proposition contenue dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263) en faveur de l'augmentation du pourcentage de postes P-2 ouverts aux lauréats de l'examen pour la promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, dont l'objectif est d'inciter les fonctionnaires à se perfectionner. Elle appuie également l'idée de ramener à 45 jours, au lieu de 60, la période d'affichage des avis de vacance de poste, à condition que les candidats n'ayant qu'un accès limité à la technologie de l'information ne soient pas indûment désavantagés.

51. **M. Nguyen Dinh Hai** (Viet Nam) rappelle que la réforme de la gestion des ressources humaines engagée

il y a six ans vise à rendre l'Organisation plus productive, plus souple et résolument axée sur les résultats afin de mieux répondre aux besoins des États Membres. Ce processus continu devrait aboutir à un certain nombre de résultats : un système de recrutement, d'affectations et d'avancement cohérent et juste, une répartition géographique plus équitable, la parité hommes-femmes, des conditions d'emploi et de travail de qualité, un système de délégation des pouvoirs transparent, un vrai système de contrôle et de mise en jeu des responsabilités et un système efficace d'administration de la justice.

52. La délégation vietnamienne partage le point de vue du Comité consultatif (A/59/466) quant à la présentation de rapports sur les progrès accomplis, la surveillance, la responsabilisation, la publication des avis de vacance de poste, l'attribution des postes à pourvoir et le rajeunissement des effectifs. Elle se félicite des avancées enregistrées en matière de parité, de mobilité et de répartition géographique et demande la poursuite des efforts en ce sens. Le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263) fait état de mesures concrètes à prendre dans tous les domaines de l'administration du personnel. La délégation vietnamienne veut espérer qu'elles seront appliquées conformément aux recommandations du BSCI et du Comité consultatif et qu'elles produiront des résultats concrets.

53. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que la délégation russe accorde la plus grande importance à l'optimisation de la performance des fonctionnaires du Secrétariat selon des principes de souplesse et d'efficacité et par l'application des meilleures pratiques en matière d'administration du personnel. Les rôles respectifs du Secrétariat et de l'Assemblée générale dans la réforme de la gestion des ressources humaines doivent être définis clairement. Le Secrétariat tend malheureusement à outrepasser toujours davantage ses pouvoirs dans ce domaine et à empiéter sur les prérogatives des États Membres dans son interprétation des textes de base de l'Organisation, notamment le Statut et Règlement du personnel, comme l'illustrent l'utilisation des séries 100 et 300 à des fins de promotion et la création du corps de hauts fonctionnaires, une question dont l'Assemblée générale est saisie depuis sa cinquante-septième session.

54. La proposition visant à privilégier progressivement les contrats à durée indéterminée,

autrement dit les contrats quasi permanents, va à l'encontre de la tendance observée dans les administrations nationales et le secteur privé, qui offrent des rémunérations concurrentielles pour l'Organisation. La délégation russe estime que le régime des engagements actualisé doit donner un maximum de souplesse dans la gestion du personnel, et elle ne voit pas l'intérêt de proposer des contrats à durée indéterminée plutôt que des contrats à durée déterminée. Elle ne voit pas non plus l'intérêt de donner au personnel recruté pour un stage ou pour une période déterminée la possibilité de réclamer un contrat permanent.

55. Malgré les demandes formulées par la Commission au printemps 2004, le Secrétariat n'a proposé aucune alternative originale aux engagements au titre de la série 100 dont a bénéficié le personnel affecté à des missions sur le terrain. Il doit étudier attentivement les dispositions relatives à ces postes en tenant compte des observations du Comité consultatif à ce sujet. La délégation russe rejoint également le Comité consultatif pour dire qu'il appartient à l'Assemblée générale de définir les grandes lignes de la politique de mobilité. La mobilité ne doit pas devenir une obligation pour tous les fonctionnaires, car elle aurait alors des conséquences financières imprévisibles et rendrait l'Organisation moins efficace. Ces risques seraient d'autant plus grands si la politique de mobilité était élargie aux agents des services généraux, qui deviendraient *ipso facto* des fonctionnaires internationaux en changeant de lieu d'affectation, acquérant ainsi un statut qui ne correspond pas aux caractéristiques et aux conditions de salaire et d'emploi de cette catégorie de personnel. En revanche, il convient d'encourager plus activement la mobilité des hauts fonctionnaires des catégories D-1 et D-2, de manière à préserver et transmettre la mémoire institutionnelle, les connaissances et les savoir-faire de l'Organisation.

56. L'Assemblée générale devrait envisager d'augmenter le nombre de postes soumis à la répartition géographique en y ajoutant les postes des missions de maintien de la paix et les postes financés par des fonds extrabudgétaires, comme le font déjà un certain nombre d'organisations internationales. Le Secrétariat devrait quant à lui produire des données chiffrées faisant ressortir les incidences éventuelles de cette mesure. La délégation russe est en désaccord total avec les conclusions au sujet des groupes de traitement

de texte qui figurent dans le rapport du BSCI concernant l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux (A/59/388) et ne comprend pas pourquoi il n'est jamais question dans ce document des nombreux autres agents techniques qui bénéficient des mêmes avantages que les fonctionnaires recrutés sur le plan international. Faire des campagnes de publicité et de recrutement dans des pays où une langue donnée n'est pas en usage et qui manquent d'établissements de formation spécialisés serait une perte de temps et de ressources précieuses qui risquerait en outre d'amoindrir encore la qualité de la production des services linguistiques. Les économies de dépenses ne doivent pas servir de prétexte pour violer les principes fondamentaux de l'Organisation, dont l'un est le multilinguisme. La délégation russe est également hostile à la proposition de considérer comme recrutés localement des agents qui résident en fait à des milliers de kilomètres de leur lieu de travail. Elle demande au BSCI de tenir compte de ce phénomène, qui donne une image tout à fait faussée de l'existence sur les marchés locaux de l'emploi de personnel spécialisé dans certaines disciplines.

57. **M. Gansukh** (Mongolie) soutient les conclusions et recommandations du Secrétaire général, du BSCI et du Comité concernant la réforme de la gestion des ressources humaines.

58. Il préconise des efforts plus concertés pour promouvoir la répartition géographique équitable des postes au Secrétariat. Bien que l'Assemblée générale ait adopté plusieurs résolutions à ce sujet, la situation ne s'est pas améliorée puisque 15 États Membres ne sont pas représentés et que de nombreux autres le sont insuffisamment ou, tels la Mongolie, n'atteignent pas le point médian de leur fourchette optimale. Le Secrétariat devrait sélectionner de préférence les candidats des États Membres non représentés ou sous-représentés.

59. La délégation mongole se félicite que le nombre de pays ayant participé au programme des concours nationaux ait presque doublé par rapport aux trois années précédentes. Mais des progrès restent à faire, puisque de nombreux lauréats ont simplement été mis sur des listes d'attente. Elle apprécie également les mesures envisagées pour améliorer le recrutement des candidats des États Membres non représentés ou sous-

représentés en instaurant une procédure accélérée de recrutement aux postes de la classe P-4 et au-dessus et en nommant un Coordonnateur de la classe P-5 au Bureau de la gestion des ressources humaines ainsi que de chargés de liaison nationaux.

60. **M. Garcia** (États-Unis d'Amérique), estime que l'ONU a beaucoup avancé dans son projet de réforme de la gestion des ressources humaines mais qu'elle doit faire encore mieux. À l'instar du Comité consultatif, la délégation américaine a le sentiment que les relations entre le personnel et l'administration se sont détériorées à cause de la question de la réforme de la gestion des ressources humaines. Les deux parties doivent travailler en concertation pour atteindre des objectifs communs. L'administration dynamique du personnel suppose des cadres informés des plans d'action en matière de ressources humaines et prêts à s'investir dans leur mise en œuvre, de manière à pouvoir déterminer précisément leurs besoins en effectifs et former et évaluer leurs équipes en leur donnant de vraies perspectives d'avancement et de mobilité.

61. La délégation américaine appuie fermement les mesures prises pour intégrer des éléments tels que le recrutement, la sélection, la représentation géographique élargie, la parité et la mobilité dans la planification et la gestion des ressources humaines. Elle note que le temps requis pour pourvoir les postes vacants a été ramené de 275 jours en 1999 à 174 jours actuellement et serait favorable à l'idée de ramener de 60 à 45 jours la période d'affichage des avis de vacance de poste. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et les directeurs de programmes doivent continuer à travailler de concert pour réduire les délais de recrutement afin que l'ONU dispose rapidement du personnel nécessaire et que les dossiers de candidature soient traités plus vite.

62. Le système de sélection Galaxy a révolutionné la manière dont l'ONU trouve des candidats et sélectionne les plus qualifiés. Comme le BSCI et le Comité consultatif, la délégation américaine encourage le Secrétaire général à promouvoir l'usage généralisé de Galaxy afin que les demandeurs d'emploi, les fonctionnaires onusiens, les organes centraux de contrôle et les directeurs de programmes disposent d'un système de sélection transparent et utile à tous.

63. Depuis quelque temps, l'évolution à la baisse du nombre d'États Membres non représentés ou sous-

représentés semble marquer le pas, tandis que le nombre d'États surreprésentés augmente. Il faut redoubler d'efforts pour corriger ce problème, et notamment demander aux cadres de rendre compte de ce qu'ils ont fait pour atteindre les objectifs de l'Organisation en matière de recrutement. La délégation américaine souscrit à la proposition du Secrétaire général de désigner des chargés de liaison nationaux au Bureau de la gestion des ressources humaines et de créer un fichier de candidatures présélectionnées par les organes centraux de contrôle. Cette liste ne doit toutefois pas dispenser de publier des avis de vacance de poste; elle permettrait simplement aux candidats présélectionnés de briguer d'autres postes sans avoir à déposer de nouveaux dossiers. Le critère de sélection déterminant doit être un haut niveau d'efficacité, de compétence et d'intégrité, comme en dispose la Charte des Nations Unies.

64. La parité hommes-femmes est devenue une réalité dans les catégories des administrateurs adjoints et des services généraux, mais elle est loin d'être atteinte aux échelons les plus élevés de l'administration. Les États Membres doivent appuyer les efforts déployés par l'Organisation en repérant les femmes susceptibles d'occuper des postes de haute responsabilité, en les encourageant à postuler et en nommant davantage de femmes parmi leurs candidats. La perspective des 1 689 postes qui vont être à pourvoir dans les cinq prochaines années offre une excellente occasion de progresser vers la parité, et les directeurs de programmes doivent avoir à cœur de réaliser les objectifs de l'Organisation dans ce domaine.

65. La délégation américaine appuie la simplification des engagements contractuels et attend avec intérêt la suite des débats sur les propositions du Secrétariat pour les trois types de contrat. Elle aimerait connaître l'avis de la CFPI, qui prévoit d'ailleurs de présenter un rapport sur cette importante question à l'Assemblée générale lors de la soixantième session. Le Secrétariat doit poursuivre ses campagnes d'information, de planification, de formation et d'évaluation pour assurer une transition en douceur vers la politique de mobilité obligatoire, qui doit entrer en vigueur en mai 2007. Comme le Comité consultatif, la délégation américaine estime qu'il faut fixer des critères et surveiller attentivement le processus pour veiller à ce que le régime de mobilité ait les effets souhaités. Elle constate de nouveau avec inquiétude que

l'Organisation dépense chaque année des millions de dollars pour recruter des consultants, sous-traitants et retraités au lieu de développer des ressources en interne pour faire face aux besoins essentiels. Le Secrétariat doit mieux planifier la relève des effectifs de l'Organisation, d'autant que les départs à la retraite sont tout à fait prévisibles. La délégation américaine est d'accord avec les grandes lignes du rapport du BSCI sur l'impact de la réforme de la gestion des ressources humaines, et notamment avec la conclusion selon laquelle les directeurs de programmes doivent mieux rendre compte de la manière dont ils gèrent leur personnel.

66. Tout en comprenant que le Secrétariat ne puisse exclure aucune option pour répondre à des besoins en ressources essentiels, la délégation américaine s'accorde toutefois avec le Comité consultatif pour dire que la conversion massive des contrats des agents affectés sur le terrain ne permettra sans doute pas de répondre aux besoins immédiats et à long terme de l'Organisation. Elle s'interroge sur le fait que certaines entités du système commun proposent des rémunérations et avantages qui ne cadrent pas avec les dispositions du système commun. Reste qu'il faut s'intéresser immédiatement au cas des fonctionnaires titulaires d'un engagement relevant de la série 300 proches de la limite d'ancienneté ou l'ayant déjà atteinte.

67. **M. Abbas** (Pakistan) considère que la réforme de la gestion des ressources humaines est un passage obligé pour améliorer la capacité de l'Organisation à assumer ses divers mandats avec rigueur et efficacité. La session en cours de l'Assemblée générale offre à point nommé une excellente occasion d'étudier les progrès réalisés dans la mise en œuvre du train de réformes adopté il y a près de 4 ans. Le moment est maintenant venu de faire le bilan de ces quatre années, d'analyser les causes des réussites et des échecs, de déterminer les domaines où des ajustements et des améliorations seraient nécessaires. La tâche de la Commission aurait été grandement facilitée si la documentation requise avait été disponible en temps voulu.

68. Le système Galaxy est un important outil de gestion en ligne des nominations et affectations, mais son efficacité en termes de recrutement de personnel compétent doit être évaluée. Il semble effectivement avoir amélioré l'accès aux offres d'emplois, mais on voit mal comment le fort volume de candidatures qu'il

engendre peut être traité dans le respect des principes de sélection au mérite et de transparence. De plus, il coûte fort cher, sans que pour autant les postes vacants soient pourvus plus rapidement, que ce soit au Siège ou dans les missions de maintien de la paix. Il faut redoubler d'efforts pour accélérer le processus de recrutement et s'assurer que les candidats ne sont pas sélectionnés sur la base de considérations opaques et sans rapport avec des critères professionnels.

69. La délégation pakistanaise se félicite qu'il y ait aujourd'hui moins d'États Membres sous-représentés et que le nombre d'États Membres surreprésentés soit passé à 15 en 2004, contre 28 en 1994. Pourtant, la répartition géographique équitable ne concerne qu'un nombre limité de fonctionnaires du Secrétariat. Il faut espérer que le nouveau système de sélection du personnel favorisera une meilleure représentation des pays en développement et le recrutement de femmes de ces pays dans les catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

70. Le régime des engagements désavantage de très nombreux employés et doit être revu dans le sens d'une plus grande équité. La délégation pakistanaise a pris acte des propositions du Secrétaire général à ce sujet, mais souhaiterait des détails sur leurs incidences. Comme le Comité consultatif, elle pense que le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/59/263 et Add.1et 2) ne contient pas assez d'informations sur les mesures prises pour s'assurer que chacun s'acquitte de ses responsabilités et rend compte de ses actes, et cela malgré la demande expresse formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 57/305. Avec la délégation de pouvoirs supplémentaires aux directeurs de programmes, il importe de mettre en place des mécanismes de contrôle rigoureux et efficaces pour prévenir tout abus d'autorité.

71. La délégation pakistanaise rappelle que le Secrétaire général a proposé de constituer une fonction publique internationale polyvalente, aux compétences très diversifiées, et expérimentée pour répondre aux besoins d'une organisation tournée de plus en plus vers le terrain. Elle souscrit aux prémisses qui sous-tendent les recommandations du Secrétaire général au sujet de la mobilité, à savoir que les fonctionnaires ne sont pas propriétaires de leur poste et que les directeurs ne sont pas propriétaires de leur personnel. Cette politique devrait adhérer strictement aux dispositions énoncées dans la résolution 57/305 de l'Assemblée générale, de

manière à répondre aux besoins multiples du Secrétariat, de faire avancer la réforme et de faire évoluer le style de travail de l'Organisation.

72. **M. Demessinov** (Kazakhstan) déclare que la délégation kazakhe attache une grande importance à la réforme de la gestion des ressources humaines et se félicite des progrès accomplis à ce jour, notamment des prises de position en faveur du nouveau système de recrutement. Il faut toutefois analyser les résultats dans une optique plus large en tenant compte des points de vue de toutes les parties au processus, à commencer par les représentants du personnel. La détérioration des relations entre le personnel et l'administration pour cause de divergences sur la question de la réforme est très regrettable; les parties doivent renouer le dialogue sans remettre en question la base théorique de la réforme. Les conclusions du Comité consultatif sur le recrutement, ainsi que les problèmes techniques liés à la gestion de Galaxy, sont des sujets de préoccupation. Comme le Comité consultatif, la délégation kazakhe estime que les critères utilisés pour sélectionner électroniquement les candidatures doivent être clairs pour tous. La proposition du Secrétaire général visant à rationaliser le processus mérite d'être soutenue.

73. La question du passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs est primordiale pour le Kazakhstan, État Membre sous-représenté qui s'inquiète des répercussions de ces promotions sur la représentation géographique. Il ressort du tableau 2 du rapport du Secrétaire général (A/59/263) qu'elles doubleraient le nombre de pays sous-représentés.

74. La réforme de la gestion des ressources humaines suppose une collaboration étroite entre toutes les parties, basée sur la conviction commune que l'efficacité institutionnelle et le libre dialogue au sein de l'Organisation nécessitent des changements stratégiques.

75. **M. Terzi** (Turquie) voit la gestion des ressources humaines comme une question clef qui a des incidences directes sur les résultats de l'Organisation. La délégation turque se félicite donc des progrès accomplis à ce jour dans ce domaine, même s'il reste encore beaucoup à faire. Comme le Comité consultatif, elle est d'avis que des réformes d'une telle envergure nécessitent des consultations suivies entre le personnel et l'administration et des efforts encore plus énergiques et convaincus malgré le risque constant de

démobilisation. Les réformes produiront une Organisation plus responsable, plus transparente, plus forte et plus efficace, mais elles auront des effets collatéraux sur le personnel qu'il conviendra de compenser en améliorant les conditions de vie et de travail.

76. Le rajeunissement des effectifs contribuerait à doter l'Organisation d'un personnel plus adaptable et à accélérer le processus de réforme. À cette fin, il faut instaurer un milieu de travail capable d'attirer les meilleurs éléments et de les encourager à s'investir dans leur mission et à servir l'Organisation avec dévouement. Mais il faut se garder d'appliquer systématiquement la même solution toute faite. La disparité des conditions d'emploi du personnel affecté sur le terrain soulève de graves questions d'équité et de morale qui doivent être traitées de manière impartiale.

77. La délégation turque déplore qu'après plus de 50 ans d'existence, l'ONU compte encore des États Membres sous-représentés ou non représentés et ne soit pas encore une institution multiculturelle. Tout doit être mis en œuvre pour parvenir à une répartition géographique plus équitable et atteindre l'objectif de la parité hommes-femmes à tous les niveaux.

78. **M. Davis** (Bahamas) s'inquiète du taux élevé de vacance de postes, en particulier dans les bureaux des Nations Unies situés dans les pays en développement. La délégation bahamienne relève donc avec satisfaction le paragraphe 181 du rapport du Secrétaire général, où il est question de réduire en priorité les taux de vacance de poste dans les commissions régionales, dont la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC). Mais le fait que le poste de directeur du bureau sous-régional de la CEPALC pour les Caraïbes soit vacant depuis plus d'un an la laisse perplexe. Il serait bon que le Secrétariat relance ses efforts pour le pourvoir. Les Bahamas souscrivent aux recommandations qui figurent dans les rapports du Secrétaire général et appuieraient des propositions beaucoup plus audacieuses.

79. **M. Yamamoto** (Japon), soulignant l'importance primordiale de l'administration du personnel pour l'Organisation, estime que le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait poursuivre ses louables efforts de réforme et envisager le cas échéant d'autres changements.

80. La meilleure manière de parvenir à une représentation géographique plus équitable consiste à trouver de bons candidats dans les États Membres non représentés ou sous-représentés. La procédure accélérée de recrutement est un élément positif, mais la coopération avec les États non représentés ou sous-représentés n'en reste pas moins essentielle. À cet égard, la proposition visant à désigner des chargés de liaison nationaux permettrait de renforcer la coopération, surtout si les départements sont associés à la stratégie. Dans sa résolution 57/305, l'Assemblée générale a en substance prié le Secrétaire général non seulement d'élaborer un programme mais aussi de fixer des objectifs précis. Il faut impérativement définir des objectifs pour encourager tout un chacun à tendre vers l'objectif de représentation géographique équitable.

81. La proposition du Secrétaire général d'augmenter le pourcentage de postes P-2 ouverts aux candidats ayant réussi l'examen pour la promotion des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs diminue d'autant le nombre de postes ouverts aux lauréats des concours nationaux – pourtant l'un des rares dispositifs à avoir amélioré la répartition géographique. La délégation japonaise comprend fort bien les frustrations que peuvent ressentir les agents des services généraux, mais le vrai problème tient au nombre limité de postes à proposer aux lauréats en général. Le déséquilibre de la structure des postes doit être corrigé en augmentant le nombre de postes P-2 et non en mettant en concurrence l'examen et le concours.

82. En ce qui concerne le régime des engagements, la CFPI doit présenter un rapport final sur le sujet à l'Assemblée générale lors de la soixantième session. Il conviendrait donc de reporter l'examen de cette question jusqu'à la tenue de cette session.

83. S'agissant de l'utilisation des postes relevant des séries 300 et 100 pour gérer les effectifs affectés à des missions, on peut regretter que le Secrétaire général n'ait parlé que des mécanismes existants. Les contrats d'engagement doivent être adaptés à la nouvelle situation créée par les missions et un nouveau mécanisme doit être mis en place à cette fin. La CFPI a étudié les postes de la série 300 qu'occupent les fonctionnaires affectés à des missions ainsi que les différences dans les conditions d'emploi selon les organismes, fonds et programmes. Il conviendrait d'étudier la question dans le contexte du système commun.

84. La mobilité est un important élément de la gestion des ressources humaines. L'avantage qu'il y a à maintenir un fonctionnaire dans un poste donné a un coût – un certain manque de souplesse organisationnelle et un personnel moins polyvalent. La délégation japonaise aimerait savoir ce qu'il en est du transfert d'un maximum de 50 postes demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 58/270. Elle déplore que, malgré la demande qui lui avait été adressée par l'Assemblée générale dans sa résolution 57/305, le Secrétaire général n'ait pas traité en profondeur la question de la sous-représentation. L'Assemblée avait clairement préconisé une analyse des écarts entre les nombres de nationaux et la limite inférieure des fourchettes optimales fixées pour les différents États sous-représentés. Indiquer simplement le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés ne répond pas à la question. L'analyse demandée devrait puiser dans les délibérations de l'Assemblée générale sur la question et permettre d'évaluer les résultats du Bureau de la gestion des ressources humaines sur la base du système de budgétisation axée sur les résultats. Toute explication du Secrétariat à ce sujet serait la bienvenue.

85. **M. Elji** (République arabe syrienne) applaudit les propositions faites par le Secrétaire général pour réformer la gestion des ressources humaines et doter l'Organisation d'un personnel capable de relever les nouveaux défis. Le personnel, qui est la principale richesse de l'Organisation, doit être associé au processus de réforme. La délégation syrienne a pris acte des observations des représentants du personnel sur l'absence de dialogue constructif avec l'administration et sur un processus de réforme qui leur semble devenu une fin en soi. Elle approuve les remarques du Comité consultatif à ce sujet. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait être la locomotive de la politique de changement et de perfectionnement, mais il n'assume pas encore ce rôle vital.

86. Les modalités de sélection et de nomination sont les garants essentiels de l'indépendance de la fonction publique internationale, mais le système de recrutement n'est pas assez transparent et contrôlé. Les organes centraux de contrôle jouent un rôle très limité, et le fait que les représentants du personnel s'en soient retirés conduit à s'interroger sur leur statut légal.

87. La mobilité est une arme à double tranchant : elle peut enrichir l'expérience professionnelle, mais elle

peut aussi être un outil d'arbitraire et de discrimination. Elle a été définie selon des critères peu clairs, et ses incidences financières, tout comme les problèmes familiaux qu'elle pourrait causer, ne sont pas évoqués. Le personnel des services linguistiques devrait en tout état de cause être exclu de tout système de mobilité obligatoire.

88. La délégation syrienne prend acte des activités de formation et de perfectionnement proposées aux fonctionnaires, en particulier pour améliorer les connaissances linguistiques. Elles devraient être élargies à d'autres bureaux de l'ONU et des cours de langue devraient être proposés aux diplomates et à leur famille moyennant une contribution raisonnable.

89. Le régime des engagements doit également tenir compte de la nécessité de garantir aux fonctionnaires indépendance et sécurité d'emploi. Les contrats permanents offrent d'assez bonnes garanties à cet égard.

90. La répartition géographique équitable est encore loin d'être une réalité dans l'Organisation. Les concours nationaux sont les meilleurs outils de recrutement et on peut regretter que les postes des services linguistiques ne soient pas soumis à la répartition géographique équitable dans le cadre de concours nationaux. La circulaire (ST/IC/2004/21) annonçant un concours national pour le recrutement d'assistants de production radio illustre parfaitement une pratique à laquelle le Secrétariat devrait mettre fin. Il est tout aussi dommage qu'aucun Syrien n'ait été recruté depuis 2000 et que depuis plusieurs années maintenant il n'y ait aucun Syrien parmi les directeurs de programmes et les fonctionnaires de rang supérieur. Le Secrétariat pourrait également préciser de quelles procédures il est question dans le rapport du Secrétaire général sur les mesures prises pour prévenir toute discrimination sur la base de la nationalité, de la race, du sexe, de la religion ou de la langue au sein de l'Organisation (A/59/211). Par ailleurs, le BSCI n'a pas corrigé dans ses rapports sa regrettable habitude de classer les pays non pas par ordre alphabétique mais selon des régions géographiques à connotations politiques.

91. Si l'on peut admettre que des retraités soient recrutés à titre temporaire pour répondre aux besoins ponctuels des services linguistiques, l'engagement excessif de hauts fonctionnaires du Secrétariat à la retraite en qualité de consultants ou de conseillers

contrevient clairement aux résolutions de l'Assemblée générale. De plus, 56 % des dépenses de recrutement de retraités concernent des nationaux des pays développés, qui ne représentent que 20 % des membres de l'Organisation.

92. De nombreux aspects de la question à l'ordre du jour mériteraient des analyses complémentaires. La délégation syrienne attend avec intérêt la poursuite du débat lors de la séance consacrée à l'administration de la justice.

La séance est levée à 18 heures 5.