

Nations Unies

ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE

TRENTE-QUATRIÈME SESSION

Documents officiels *



UN/SA COLLECTION

CINQUIÈME COMMISSION

29ème séance

tenue le

vendredi 26 octobre 1979

à 10 h 30

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 29ème SEANCE

Président : M. PIRSON (Belgique)

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

SOMMAIRE

HOMMAGE A LA MEMOIRE DE SON EXCELLENCE LE GENERAL MPHEVU DLAMINI, PREMIER MINISTRE
DE SWAZILAND

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL (suite)

POINT 98 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL
1980-1981 (suite)

Première lecture (suite)

Chapitre 22 - Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les secours en
cas de catastrophes (suite)

* Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent être portées sur
un exemplaire du compte rendu et adressées, *une semaine au plus tard à compter de la
date de sa publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau
A-3550.

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

A/C.5/34/SR.29
30 octobre 1979

ORIGINAL : FRANCAIS

La séance est ouverte à 10 h 30.

HOMMAGE A LA MEMOIRE DE SON EXCELLENCE LE GENERAL MPHEVU DLAMINI, PREMIER MINISTRE DU SWAZILAND

1. Le PRESIDENT, parlant au nom des membres de la Commission, présente à la délégation du Swaziland les condoléances de la Commission à l'occasion du décès de Son Excellence le général Mphevu Dlamini.

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL (suite) (A/34/408)

2. M. LAHLOU (Maroc) constate que la question du personnel n'est toujours pas résolu, malgré les efforts que la Commission a fournis au cours des différentes sessions. Les longues et laborieuses négociations que le Groupe de travail sur les questions du personnel a tenues en 1978 n'ont abouti qu'à l'élaboration d'un texte anodin. Un an plus tard, on peut estimer que le résultat des mesures recommandées par ce texte n'est pas proportionnelle à sa longueur. C'est à la racine du mal qu'il faut s'attaquer et le problème est plus politique qu'administratif.

3. Dès 1974, le Maroc a estimé que faire intervenir les contributions au budget dans le calcul du nombre de postes souhaitable pour chaque Etat défavorisait les petits pays et les pays en développement.

4. Un an après l'adoption de la résolution 33/143, certaines observations s'imposent. En premier lieu, le rapport du Secrétaire général (A/34/408) ne diffère guère des rapports présentés lors des sessions précédentes. Au contraire, il est plus imprécis que jamais et le rejet des aspirations du tiers monde est de plus en plus net. En second lieu, il semble qu'il y ait désormais une forte majorité de délégations qui s'élèvent contre le principe des fourchettes et demandent un nouvel ensemble de facteurs propres à améliorer la représentation des pays en développement. Même les pays dont la contribution est élevée ne tirent plus argument des montants qu'ils versent, et qui sont d'ailleurs bien en deçà de leur capacité de paiement. Il serait donc opportun d'entreprendre une réforme fondée sur des indicateurs plus précis et acceptés par tous.

5. Comme l'a indiqué le représentant de la Roumanie, le principe de la répartition géographique équitable doit s'appliquer à l'ensemble du personnel. En effet, aucune des dispositions de la Charte ou des résolutions de l'Assemblée générale ne prévoit que ce principe s'applique uniquement aux administrateurs.

6. Par ailleurs, l'application de règles statiques à un système administratif en évolution constitue un avantage de plus pour les pays riches. La fourchette souhaitable des pays n'a pas changé depuis 1974 et la Commission est donc en droit de se demander comment ont été répartis les 400 nouveaux postes créés depuis cette date. Le Secrétariat doit s'employer à remédier à cette situation, qui est au centre des préoccupations de la délégation marocaine. Les efforts déployés pour résoudre le problème de la non-représentation et de la sous-représentation ne sont pas convaincants. En effet, les organismes autorisés à recruter eux-mêmes leur

/...

(M. Lahlou, Maroc)

personnel, et en particulier le PNUD, le FISE et le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, prétendent ne trouver des candidats compétents que dans les pays dont la contribution est élevée. Le paragraphe 6 du rapport du Secrétaire général illustre d'ailleurs clairement, au moyen de chiffres et de pourcentage, le déséquilibre croissant des structures du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Bien que le Secrétaire général ait attiré l'attention de tous les chefs de département et de bureau sur la nécessité d'accroître la représentation des pays en développement, le Groupe A, réunissant les pays d'Afrique et d'Asie, ne compte que la moitié du nombre des ressortissants des Etats du Groupe B, celui des pays développés à économie de marché.

7. S'agissant de la question de la transmission des postes, qui fait l'objet du paragraphe 10, il va de soi qu'en décidant qu'aucun poste ne devait être l'apanage d'un Etat ou d'un groupe d'Etats, on visait les postes de responsabilité. Il est regrettable de devoir répéter que le Maroc, Membre de l'Organisation depuis 23 ans, n'est qualitativement représenté qu'au niveau P-5. Il est d'ailleurs le seul de la région du Nord de l'Afrique à disposer d'une représentation aussi maigre. A cet égard, il faut reconnaître, comme l'a indiqué le représentant de l'Espagne, que la représentation envisagée sous un angle régional est plutôt trompeuse.

8. Les problèmes liés à la représentation des Etats Membres sont complexes, mais M. Jonah, le nouveau Sous-Secrétaire général aux services du personnel, qui appartient au tiers monde, les connaît bien, et l'on peut espérer qu'ils trouveront une solution.

9. M. BROCHARD (France) dit que, de l'avis de sa délégation, le rapport du Secrétaire général sur les questions relatives au personnel satisfait dans l'ensemble à la demande qui a été formulée par l'Assemblée générale dans la résolution 33/143, laquelle constitue le cadre d'une politique de recrutement. Il est évident que la mise en oeuvre des recommandations énoncées dans cette résolution n'est pas encore entièrement satisfaisante, mais, dans un laps de temps aussi court, le Secrétariat n'aurait pu mettre totalement en application toutes les parties de la résolution. Lorsque des modifications aussi importantes sont apportées à un système en vigueur, il faut savoir accepter une période de rodage plus ou moins longue et, dans ce domaine, la précipitation serait une erreur.

10. Les diverses innovations apportées par la résolution 33/143 ont toutes leur importance, mais celle qui concerne les postes du Secrétariat soumis à la répartition géographique semble primer toutes les autres, avec ses corrolaires visant la non-représentation, la sous-représentation et la surreprésentation.

11. Dans ce domaine, il convient de ne pas se laisser abuser par les chiffres et de ne pas porter un jugement trop hâtif. A cet égard, un excellent exemple est la situation des fonctionnaires de l'Organisation qui sont de nationalité française. Il est exact qu'en 1979, la France, comme d'ailleurs un certain nombre d'autres Etats, dépasse les limites de la fourchette souhaitable fixée par le Secrétaire général. Il faut toutefois tenir compte du fait que, la France ayant participé à la

/...

(M. Brochard, France)

création de l'Organisation, un grand nombre de fonctionnaires de nationalité française approchent l'âge de la retraite, fixé à 60 ans. D'ici à 1983, 55 Français auront atteint cet âge et quitteront le Secrétariat. Si cette situation restait figée, la France prendrait place dans la catégorie des pays sous-représentés.

12. Il convient de tirer les conséquences de cet exemple et de se garder d'adopter une conception statique. Le souci commun est certainement d'essayer d'obtenir que le Secrétariat prenne toutes mesures nécessaires pour instaurer l'équité entre tous les Etats Membres sinon dans l'immédiat, du moins dans un avenir proche. C'est dans cet esprit qu'un concours a été organisé cette année par le Secrétariat et le Gouvernement français en vue du recrutement de trois jeunes administrateurs à la classe P-2. Les deux candidates et le candidat qui ont été reçus à ce concours sont tous les trois âgés de moins de 27 ans, ce qui répond aux conditions souhaitées. Si l'expérience se poursuit dans les années à venir, ce recrutement permettra à la France de rester ultérieurement dans les limites de sa fourchette souhaitable.

13. A propos de sélection par voie de concours, la délégation française tient à exprimer ses préoccupations quant aux concours qui seront organisés pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs. Si elle est favorable à cette forme de sélection, elle estime néanmoins qu'il aurait été préférable de prendre des mesures transitoires en faveur de certains agents particulièrement méritants. En effet, il ne conviendrait pas que les réformes en cours nuisent à ceux qui, depuis de longues années, ont prouvé leur compétence et leur sens des responsabilités.

14. Sur ce point particulier, comme pour toutes les autres recommandations énoncées dans la résolution 33/143, il importe de rappeler que ce texte est essentiellement un cadre qui établit des principes et des objectifs, et non pas des quotas rigides et stricts qui seraient inapplicables s'ils étaient pris à la lettre. Tout en faisant confiance au Secrétariat pour appliquer dans les meilleures conditions possibles les dispositions de cette résolution, la délégation française souhaite elle aussi recevoir à la prochaine session de l'Assemblée générale un rapport plus complet sur ce sujet. Il ne faut cependant pas oublier les responsabilités particulières en matière de personnel que la Charte a confiées au Secrétaire général.

15. M. RASOELISOLOFOMANANA (Madagascar) rend hommage au Secrétariat pour la qualité des documents de travail dont la Commission est saisie et, en particulier, du document A/34/408, qui, grâce aux tableaux qu'il contient, permet à chaque Etat Membre de connaître sa position par rapport à l'ensemble de l'Organisation. Les éléments chiffrés présentés dans ce document permettent de se faire une idée claire de la situation actuelle, des mesures qui ont été prises et de ce qui reste à faire.

16. L'existence d'environ 11 000 fonctionnaires, qui absorbent plus de 75 p. 100 des dépenses budgétaires, explique que la Commission consacre chaque année beaucoup de temps à l'examen des questions relatives au personnel. L'ampleur de cette question justifie la résolution 33/143, dans laquelle elle est traitée sous tous

/...

(M. Rasoelisolofomanana, Madagascar)

ses aspects. Il est évident que plusieurs problèmes restent à résoudre et il est donc souhaitable que le prochain rapport soit encore amélioré, ainsi que l'ont demandé plusieurs autres délégations. En particulier, il faudrait prendre des mesures pour remédier à la lenteur du recrutement, qui nuit considérablement à la bonne exécution des résolutions adoptées et empêche toute continuité.

L'application correcte et effective des différentes résolutions et décisions de l'Assemblée générale semble être le seul moyen de résoudre les questions relatives au personnel. En effet, il existe une interdépendance entre les activités des Nations Unies. Tout problème défini et résolu correctement bénéficie à l'ensemble de l'Organisation. C'est pourquoi il importe d'éviter toute action tendant à reporter d'une année à l'autre des problèmes non résolus.

17. En ce qui concerne le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, paru sous la cote A/34/7, la délégation de Madagascar partage l'avis du Comité lorsqu'il condamne la pratique consistant à inscrire au budget ordinaire des postes financés antérieurement au moyen de fonds extra-budgétaires. De telles pratiques ne devraient pas être automatiques et ces transferts devraient être justifiés par des raisons très valables. Il en est de même pour ce qui est de la transformation en postes permanents de postes financés au moyen de crédits ouverts pour du personnel temporaire. C'est pourquoi la délégation malgache appuie la recommandation du Comité consultatif tendant à n'approuver que 222 postes sur les 255 dont la création est demandée par le Secrétaire général. En conclusion, la délégation de Madagascar souhaite l'application totale des dispositions de la résolution 33/143 et, en particulier, de celles qui concernent les concours organisés aux échelons national, sous-régional ou régional, pour recruter des fonctionnaires aux classes P-1 et P-2, les mesures nécessaires pour garantir le caractère confidentiel et l'objectivité des méthodes de sélection en tenant compte de la diversité culturelle et linguistique des Etats Membres, la non-transmission de postes et l'accroissement de la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction pendant la période 1979-1980.

18. Il existe, au Ministère malgache de la population et de la condition sociale, une Direction chargée de la condition de la femme, qui témoigne de l'importance que le gouvernement accorde aux problèmes des femmes, qui constituent plus de la moitié de la population. C'est pourquoi la délégation malgache accorde en outre une importance particulière aux dispositions visant à offrir aux femmes les mêmes possibilités d'emploi et les mêmes perspectives de carrière qu'aux hommes.

19. M. ADAN (Somalie) dit que sa délégation partage certaines des vues exprimées par les représentants de l'Australie et de l'Italie, qui se sont déclarés satisfaits de l'application de la résolution 33/143. C'est pourquoi la Commission doit se garder d'adopter toute nouvelle résolution qui, comme l'a indiqué le représentant de l'Italie, n'aboutirait qu'à compliquer le problème. La délégation de la Somalie a accueilli avec satisfaction l'exposé liminaire de M. Jonah, Sous-Secrétaire général aux services du personnel. En matière de personnel, l'essentiel est que les politiques adoptées ne nuisent pas aux intérêts des pays en développement.

/...

(M. Adan, Somalie)

20. En ce qui concerne l'amélioration du recrutement de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés, les qualifications, la compétence et l'expérience des candidats doivent demeurer les critères fondamentaux. A cet égard, les directives établies par le Secrétaire général en application de la résolution 33/143 sont satisfaisantes.

21. S'agissant de la composition du Secrétariat, les nombreux déséquilibres observés sont interdépendants, qu'il s'agisse de la sous-représentation numérique des pays en développement, de la sous-représentation de la plupart de ces pays aux postes de responsabilité ou du nombre insuffisant de femmes au Secrétariat, même originaires des pays surreprésentés et suffisamment représentés. Tous ces déséquilibres découlent du principe consistant à calculer les fourchettes souhaitables des pays en fonction de leur contribution au budget. Il ne semble pas possible de réaliser une répartition géographique équitable lorsque la fourchette souhaitable de quelques pays dépasse le total de la fourchette attribuée à des régions entières. Il conviendrait donc d'établir à l'avenir des fourchettes plus équitables.

22. Cela étant, la délégation de la Somalie tient à souligner qu'il ne faut pas confondre la répartition géographique équitable avec le recrutement de quelques ressortissants des pays non représentés ou sous-représentés. L'objectif fondamental du principe de la répartition géographique équitable est en effet d'assurer à l'Organisation, en particulier aux échelons de direction, les services de personnes ayant des antécédents divers. C'est dans cette optique que l'on pourrait envisager la possibilité de prendre des mesures tendant à améliorer le nombre des ressortissants de pays en développement et de femmes aux échelons supérieurs et aux postes de direction.

23. M. BRUCE (Canada) dit que, puisqu'il est trop tôt pour évaluer l'application de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, on ne peut qu'encourager M. Debatin et M. Jonah à réaliser les objectifs fixés par l'Assemblée en matière de personnel et à appliquer une politique de recrutement plus efficace.

24. Pour ce qui est du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs, la délégation canadienne estime que, le principe des concours établi dans la résolution 33/143 (sect. II, alin. g) du paragraphe 1) reste valable, mais qu'il appartient au Secrétaire général d'arrêter les modalités du concours. Il semblerait que le personnel conteste entre autres l'applicabilité des critères d'ancienneté et de comportement professionnel dans le cadre du concours. Mais il faut laisser au Secrétaire général le temps nécessaire pour résoudre cette question et le prier d'exposer à la trente-cinquième session les modalités qu'il aura arrêtées pour le concours.

25. Pour ce qui est de l'accès de représentants du personnel à l'Assemblée générale par l'intermédiaire de la Cinquième Commission, il est certes souhaitable que la Commission soit informée des vues du personnel sur l'adoption de politiques le concernant et il conviendrait que le Secrétaire général étudie la question et présente un rapport à ce sujet. Néanmoins, il ne faut pas que la Cinquième

/...

(M. Bruce, Canada)

Commission serve d'arbitre ou d'intermédiaire entre le personnel et le Secrétaire général : l'administration du personnel incombe entièrement au Secrétaire général et il est à espérer que celui-ci tiendra compte de cette considération lorsqu'il présentera toute proposition en vue de permettre à la Commission de mieux faire connaître la position du personnel sur les questions qui l'intéressent.

26. M. THOMAS (Trinité-et-Tobago), après avoir remercié M. Gherab des efforts qu'il a déployés, félicite M. Jonah de sa nomination au poste de Sous-Secrétaire général aux services du personnel et se réjouit de coopérer avec lui. La délégation de la Trinité-et-Tobago, qui a participé à la rédaction de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, compte évaluer l'application de cette résolution lors de la trente-cinquième session. Elle espère que les malentendus et les doutes initiaux qu'a suscités au sein de l'Administration cette résolution, pourtant équilibrée et claire, sont maintenant dissipés et que le Secrétaire général soumettra un rapport complet à la session suivante. Le rapport A/34/408 sur la composition du Secrétariat n'est certes qu'un rapport intérimaire et il faut laisser le temps nécessaire au Sous-Secrétaire général aux services du personnel, qui vient d'assumer ses fonctions, pour donner pleinement effet à la résolution 33/143.

27. Bien que la Commission ait demandé des renseignements au sujet de la règle relative à l'âge fixé pour la retraite, les paragraphes 25 à 28 du rapport ne traitent que des exceptions à cette règle. Outre les renseignements déjà demandés, la délégation de la Trinité-et-Tobago souhaiterait donc savoir quel est le pourcentage du personnel des services linguistiques qui bénéficierait d'exceptions, de quels lieux d'affectation il s'agit au paragraphe 27 et quel est le nombre approximatif des fonctionnaires visés, avant d'approuver des dérogations à une disposition adoptée depuis peu.

28. Au paragraphe 10, que le Secrétaire général consacre à la non transmission des postes, M. Thomas note que les chefs de département et de bureau ont simplement reçu pour instruction "d'observer" cette règle, alors que dans la résolution 33/143, le Secrétaire général est expressément prié de veiller à ce que ce principe soit "fidèlement appliqué". M. Thomas souhaiterait être rassuré sur ce point. Cette règle doit d'ailleurs s'appliquer aussi aux chefs de département et de bureau eux-mêmes. Il n'y a d'autre part aucune raison pour qu'elle s'applique plus particulièrement aux ressortissants des Etats sous-représentés ou très peu représentés, comme il semble ressortir du paragraphe 10, alors que les ressortissants de tous les Etats Membres sont visés.

29. La délégation de la Trinité-et-Tobago constate avec satisfaction que les dispositions de la résolution 33/143 relatives au recrutement des femmes, des jeunes et des ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés sont appliquées conjointement. D'abord alarmée par la rigidité avec laquelle le Secrétaire général comptait appliquer l'objectif de 40 p. 100 fixé pour le recrutement de ressortissants d'Etats sous-représentés ou non représentés, la délégation de la Trinité-et-Tobago a conclu que la méthode exposée au paragraphe 7

/...

(M. Thomas, Trinité-et-Tobago)

était en fait la plus pratique et visait à minimiser les disproportions d'un bureau à l'autre dans le recrutement des ressortissants de ces Etats. Lues dans le contexte du paragraphe 8, les directives du paragraphe 7 ne contredisent aucunement le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Il faut espérer que le Sous-Secrétaire général aux services du personnel continuera à appliquer ces directives avec équité et discernement.

30. Lorsque l'objectif pour le recrutement de ressortissants d'Etats non représentés ou sous-représentés a été fixé à 40 p. 100 des postes d'administrateur à pourvoir, il était entendu pour la majorité des délégations que cette résolution ne devrait pas être interprétée comme empêchant le recrutement de ressortissants d'Etats surreprésentés. Certes, le recrutement de ressortissants de pays surreprésentés doit être réduit par rapport à celui de ressortissants de pays qui se situent dans les limites de la fourchette souhaitable, mais il ne faut pas exclure ni considérer comme un pis-aller le recrutement de ressortissants de pays surreprésentés, surtout lorsqu'il s'agit de pays en développement. M. Thomas espère que les délégations réaffirmeront leur position à cet égard pour que le Sous-Secrétaire général aux services du personnel sache comment la majorité entend les dispositions de la résolution 33/143 concernant le recrutement. S'il arrive parfois que l'opinion de la minorité prévale - comme en témoigne le fait que le taux de croissance réelle du budget a été limité à 0,8 p. 100 pour satisfaire un petit nombre de Membres qui avaient demandé un taux nul de croissance réelle - il faut espérer que le voeu de la majorité, constituée par les pays en développement, sera pris en considération en ce qui concerne cette question de personnel. Deux jours plus tôt, un représentant a affirmé que si l'Assemblée adoptait une résolution sur les questions de personnel, cette résolution ne serait pas prise en considération; c'est aux Etats souverains qu'il appartient d'en décider.

31. En ce qui concerne le concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs, il faut rappeler que c'est à la suite de recommandations faites par le Corps commun d'inspection que cette méthode de promotion a été instituée en vertu de la résolution 33/143, d'une part pour offrir des chances de promotion égales à tous les agents des services généraux qui ont atteint la classe G-5 et d'autre part pour que les fonctionnaires promus à la catégorie des administrateurs aient les qualifications requises.

32. Les délégations, dont celle de la Trinité-et-Tobago, qui ont oeuvré à l'adoption d'une clause à cet effet dans la résolution 33/143 de l'Assemblée ne visaient qu'à améliorer les perspectives de carrière de tous grâce à une sélection plus équitable. A l'heure actuelle, l'ONU a d'ailleurs étendu les concours de recrutement aux classes P-1 et P-2 à l'extérieur du Secrétariat pour mettre tous les candidats sur un pied d'égalité. Or, le concours semble avoir provoqué une certaine opposition de la part des fonctionnaires, qui contestent essentiellement les modalités d'application. Comme nul ne saurait nier que la méthode de sélection par voie de concours est celle qui assure le maximum d'objectivité et d'équité, la délégation de la Trinité-et-Tobago appuie l'institution de ces concours. Elle est toutefois dispoée à examiner tout autre système d'évaluation objective que

/...

(M. Thomas, Trinité-et-Tobago)

pourraient proposer des délégations, le personnel ou l'Administration, mais elle n'acceptera en aucun cas que se poursuive la pratique subjective appliquée auparavant.

33. Si l'on ne peut s'attendre à ce que le projet initial soit idéal, il faut néanmoins que la préparation et l'organisation du concours servent de base pour atteindre dans une mesure raisonnable les objectifs visés. C'est au Secrétaire général qu'il appartient de préparer et d'organiser le concours, une fois les principes directeurs établis. Il convient toutefois que les vues du personnel soient prises en considération pour la préparation du concours et que l'organisation du concours serve ses intérêts. Si un grand nombre de fonctionnaires éprouve des difficultés quant à certains aspects du concours, leur position doit être exposée à la Cinquième Commission, de même que les mesures que l'Administration se propose de prendre pour résoudre ces difficultés. Lors des préparatifs du concours, il convient que l'Administration soumette à la Cinquième Commission les questions qui appellent des précisions. L'expérience acquise par l'Administration permettra d'améliorer les modalités des concours futurs.

34. Par ailleurs, si la délégation de la Trinité-et-Tobago considère que ce n'est pas parce qu'un agent des services généraux a occupé un poste P-1 ou P-2 durant une assez longue période qu'il peut prétendre à ce poste, elle souhaiterait savoir comment l'Administration entend tenir compte de cette situation. Elle estime d'autre part que tous les fonctionnaires qui répondent aux conditions requises doivent pouvoir concourir pour occuper certains postes, que les groupes professionnels doivent être définis de façon exacte mais pas trop restreinte et qu'enfin il ne faut pas consacrer des ressources disproportionnées à la sélection d'agents des services généraux pour pourvoir des postes d'administrateur vacants.

35. L'Assemblée générale a fixé une limite de 30 p. 100 au nombre des postes d'administrateur à pourvoir grâce à la promotion d'agents de services généraux, mais quel que soit le pourcentage fixé, il sera toujours considéré comme insuffisant par certains. Ce qu'il faut en réalité c'est mettre en place une structure hiérarchique adéquate en instaurant soit une catégorie unique soit des profils de carrière pour permettre à des agents de la classe G-5 d'obtenir un avancement dans le cadre de leurs fonctions. Il faudra un jour ou l'autre s'occuper de ce problème de planification des carrières pour répondre aux besoins de 6 000 ou 7 000 fonctionnaires frustrés. A cet égard, l'adoption du chiffre de 30 p. 100 ne représente qu'une mesure intérimaire en attendant une solution à la situation générale. La délégation de la Trinité-et-Tobago propose, comme elle l'a déjà fait deux ans auparavant, d'établir des échelons complémentaires parallèles pour le personnel d'encadrement et de Secrétariat. Le problème s'est déjà posé pour les superviseurs des Sections de sténodactylographie : l'Assemblée générale a reconnu que les fonctions qui se rattachent à leurs postes méritent une classe supérieure à G-5 mais non un reclassement à P-2 et elle a prié le Secrétaire général d'envisager une restructuration de la catégorie des services généraux pour offrir une compensation supplémentaire aux superviseurs de ces sections. Il existe d'autres cas de ce genre et seul un remaniement de la structure hiérarchique dans l'intérêt du personnel pourra résoudre les problèmes de plus en plus nombreux.

/...

(M. Thomas, Trinité-et-Tobago)

36. Abordant la question de la composition du Secrétariat et en particulier la question des fourchettes souhaitables, M. Thomas constate que, malgré les demandes des pays en développement qui souhaitaient voir établir une nouvelle série de fourchettes souhaitables, on n'a guère enregistré d'améliorations au fil des ans : ainsi en 30 ans, la fourchette minimum qui était de 1 - 3 n'est passée qu'à 2 - 7. La délégation de la Trinité-et-Tobago, qui était l'un des auteurs de la résolution établissant cette nouvelle fourchette minimum considère toujours que cette augmentation n'est qu'une amélioration symbolique des fourchettes attribuées aux pays en développement, et qu'il est impératif d'adopter une nouvelle méthode pour que ces fourchettes soient conformes à l'évolution de l'Organisation. Le moment est venu d'envisager cette nouvelle méthode car, à la suite de l'établissement d'un nouveau barème des quotes-parts, les fourchettes souhaitables seront révisées en 1980.

37. M. Thomas fait observer qu'il ressort du document A/34/408 que, selon le système actuel des fourchettes souhaitables, sur un total de 3 106 postes environ la somme des maxima des fourchettes souhaitables des pays en développement représente 1 028 postes, alors que la somme des maxima attribués aux pays développés, aux pays d'Europe orientale et à la Chine s'élève à 2 088 postes. Autrement dit 114 Etats, soit 75 p. 100 des membres de l'Organisation, ont droit à 30 p. 100 des postes au maximum, alors que les 37 autres Etats ont droit à 70 p. 100 des postes. De même, l'Afrique, qui compte 49 pays en développement membres de l'Organisation a droit à un maximum de 304 postes, alors que l'Europe occidentale, avec 18 pays développés, a droit à 701 postes; dans la région de l'Asie et du Pacifique, 21 pays ont droit à un maximum de 317 postes et les 4 autres à 349; dans la région de l'Amérique du Nord et des Caraïbes sept pays ont droit à un maximum de 50 postes et les deux autres à 573 postes. Ces exemples démontrent que la majorité des Membres de l'Organisation, qui est constituée par des pays en développement, a droit à un nombre de postes beaucoup moindre que celui auquel peut prétendre la minorité, composée essentiellement de pays développés. Comment peut-on donc soutenir qu'il n'y a pas de différence entre pays développés et pays en développement en ce qui concerne la représentation géographique? Du point de vue numérique, il apparaît que les pays en développement sont très sous-représentés individuellement et collectivement.

38. Cette situation fâcheuse n'est pas sans rappeler la situation mondiale que l'on s'efforçait de modifier, sans guère de succès jusque là. Elle provient de ce que les fourchettes souhaitables ont été calculées principalement sur la base des contributions; ainsi la fourchette minimum qui est de 2 à 7 postes correspond à

(M. Thomas, Trinité-et-Tobago)

un coefficient de 65,9 p. 100 pour le facteur contribution, 25,3 p. 100 pour le facteur qualité de membre et 8,8 p. 100 pour le facteur population. Si les raisons historiques qui ont présidé à l'établissement des coefficients attribués à ces divers facteurs sont compréhensibles, ils sont maintenant périmés et doivent être révisés pour satisfaire aux normes réalistes qu'exige l'Organisation.

39. Pour la majorité des Membres de l'Organisation, le problème des fourchettes souhaitables ne tient pas uniquement à la sous-représentation ou à la surreprésentation, mais aussi au déséquilibre qui favorise la minorité riche et qu'il convient de corriger en attribuant un coefficient de pondération différent aux critères appliqués. Pour ce faire, il faut espérer que la minorité nantie acceptera que les contributions en termes absolus ne soient plus le principal facteur déterminant les fourchettes souhaitables. D'autre part, l'Organisation a atteint un caractère d'universalité tel qu'il faudrait revoir l'importance accordée au facteur qualité de membre dans le calcul de nouvelles fourchettes.

40. Une fois ces questions résolues, la délégation de la Trinité-et-Tobago propose premièrement de réviser les fourchettes actuelles, dont la base n'est aucunement "souhaitable" pour la majorité des Etats, deuxièmement d'accorder au facteur qualité de membre un coefficient de pondération de 50 p. 100 ou un coefficient au moins égal à celui du facteur contribution, troisièmement de stipuler qu'en attendant la révision des fourchettes, sur 10 ressortissants d'Etats surreprésentés au Secrétariat, 9 doivent être originaires de pays en développement (la proportion était de 2 sur 3 entre avril et septembre 1979) pour des raisons d'équité - sous réserve que les candidats remplissent les conditions énoncées par la Charte et sans préjudice de la résolution 33/143, et enfin d'établir une nouvelle formule pour le calcul des fourchettes souhaitables pondérées.

41. Certes une organisation ne saurait fonctionner sans contributions et il faut rendre hommage aux Etats qui versent les contributions les plus élevées. Mais une organisation ne peut non plus subsister sans membres. C'est pourquoi il importe d'établir un juste équilibre entre le facteur qualité de membre et le facteur contribution dans le calcul des nouvelles fourchettes souhaitables.

42. M. GOSS (Australie), exerçant son droit de réponse, tient à corriger deux interprétations erronées de ses propos dans la déclaration du représentant de la Trinité-et-Tobago. Dans son intervention lors d'une séance précédente, la délégation australienne n'a pas nié l'existence de pays développés et de pays en développement. Elle a simplement déclaré que la situation des Etats Membres en ce qui concerne la répartition géographique équitable des postes du Secrétariat était indépendante du fait que les pays considérés soient ou non développés. On observe en effet qu'il existe des pays développés fortement sous-représentés, de même qu'il y a des pays en développement surreprésentés.

/...

(M. Goss, Australie)

43. En deuxième lieu, la délégation australienne n'a pas voulu laisser entendre que si une résolution sur les questions de personnel était adoptée à la présente session, elle ne serait pas prise en considération. Se plaçant d'un point de vue strictement pragmatique, elle a fait observer qu'il serait impossible d'élaborer à la présente session une résolution d'ensemble sur ces questions, puisque la Commission est saisie du projet de budget-programme. Il lui semblait impossible, dans ces circonstances, d'examiner de la manière voulue une résolution de fond en la matière.

44. M. JONAH (Sous-Secrétaire général aux services du personnel), répondant à certaines questions posées par la délégation de la Trinité-et-Tobago, annonce qu'un document de séance sera publié prochainement à propos du jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire, créé en application des dispositions du paragraphe 7 de la résolution 31/26 de l'Assemblée générale. Les observations qu'y présentera le Secrétaire général répondront sans doute aux diverses délégations qui sont intervenues à ce propos.

45. La promotion à la catégorie des administrateurs des fonctionnaires d'autres catégories a fait l'objet d'un certain nombre d'interventions. Il serait difficile d'expliquer en détail les difficultés qu'a présentées l'organisation du concours qui doit permettre cette promotion. Dans ses interventions antérieures, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a renvoyé aux rapports publiés par le Corps commun d'inspection et le Secrétaire général en 1976 sur une question qui apparaît donc comme déjà ancienne. Ce problème a fait l'objet d'un débat à la fois très long et très minutieux avec les représentants du personnel, le Service de gestion administrative et les fonctionnaires en poste hors siège. Les pourparlers ont été très suivis et, lorsque les premières circulaires relatives à l'organisation de ce concours ont été publiées, la plupart des difficultés semblaient aplanies. Or, des problèmes ont surgi il y a quelques trois semaines, alors même que les représentants élus du personnel de l'Organisation des Nations Unies continuent de soutenir la position de l'Administration. C'est ainsi qu'on s'est interrogé sur la hâte qu'aurait mise le Secrétariat à organiser le concours, alors qu'on se plaint en général de la lenteur avec laquelle il donne suite aux dispositions de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale. Il faut noter que, le 5 juillet 1979, le Conseil du personnel a adopté la résolution 5 (27/SC/RES/5), au paragraphe f) de laquelle il a souligné l'importance du mécanisme de promotion.

46. Certaines critiques portent, d'une part, sur la majoration de 10 p. 100 de la note d'écrit de certains candidats au concours, comme il est indiqué au paragraphe 27 de l'instruction administrative ST/AI/268 et, d'autre part, sur le choix des postes réservés pour ce concours, énumérés à l'annexe I de la circulaire ST/IC/79/54. Quant au premier point, le pourcentage en cause a été établi après négociations avec les représentants du personnel, qui ont eux-mêmes lancé l'idée de cette majoration. Sur le deuxième point, il faut savoir que ce sont les départements et services du Secrétariat qui ont été priés de signaler les postes qui pourraient être pourvus par ce moyen.

/...

(M. Jonah)

47. Sur le plan du respect des principes, on s'est appliqué à donner suite aux décisions de l'Assemblée générale, qui avait demandé que l'on procède à la sélection des fonctionnaires par voie de concours. Après avoir examiné toutes les possibilités, il a été convenu avec les membres du personnel que, malgré les inconvénients qu'elle présente, on s'en tiendrait à la formule du concours telle qu'elle est maintenant fixée. L'Administration aurait été prête à envisager des exceptions, mais ce sont les représentants du personnel qui ont insisté, à bon droit, pour qu'on s'en tienne à la règle. On a également critiqué la façon dont les circulaires et instructions administratives avaient été publiées. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel devait à la fois respecter des délais stricts et répondre aux préoccupations que provoquait le concours. Des mesures transitoires ont été prises pour sauvegarder les droits des fonctionnaires qui pensaient être promus au 1er janvier 1979.

49. On a fait observer que les postes réservés pour le concours de 1979 dépassaient la proportion de 30 p. 100 du nombre total des postes des classes P-1 et P-2 disponibles aux fins des nominations, proportion fixée par l'Assemblée générale. Il faut considérer qu'il est difficile de prévoir très exactement le nombre de postes qui seront à pourvoir à une date donnée. D'autre part, si le concours permet de découvrir un surnombre de candidats particulièrement talentueux, il serait de bonne politique de les promouvoir à la catégorie des administrateurs, en s'autorisant une certaine souplesse dans l'intérêt de l'Organisation.

49. Le nouveau système de promotion à la catégorie des administrateurs a été conçu pour répondre à la volonté de l'Assemblée générale, et de manière à remplir deux conditions principales. En premier lieu, il est organisé par catégories professionnelles, selon le système mis au point par la CFPI, pour que les agents des services généraux promus aient les qualifications leur permettant de remplir éventuellement diverses fonctions et de progresser dans leurs nouvelles responsabilités. Cela est très important puisque tous les agents des services généraux ayant cinq ans d'ancienneté sont titulaires de contrats permanents.

50. En deuxième lieu, le concours doit être compatible avec les concours de recrutement qui sont organisés pour les candidats de l'extérieur originaires d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés, et doivent se tenir tous les ans, comme en a décidé l'Assemblée générale. La différence entre les deux concours tient au fait que les candidats au premier sont déjà fonctionnaires et qu'ils peuvent ne pas posséder de titres universitaires alors qu'ils ont nécessairement cinq années d'expérience dans l'Organisation. Il s'ensuit que le premier concours insiste davantage sur l'épreuve commune portant sur les connaissances de la structure des Nations Unies. Pour les épreuves spécialisées, il n'y aura pas de différences fondamentales. Le niveau de difficulté analogue à celui des concours de recrutement organisés ces dernières années en Italie, au Japon, en République fédérale d'Allemagne, au Royaume-Uni et en France. Il faut que les deux concours soient comparables pour que les agents des services généraux promus puissent exercer leurs nouvelles fonctions d'administrateur à égalité avec les fonctionnaires recrutés à l'extérieur.

/...

(M. Jonah)

51. Il n'y a aucune raison de présumer que les personnes occupant déjà les postes énumérés à l'annexe I de la circulaire ST/IC/79/54 ne pourront pas répondre correctement aux questions de l'épreuve concernant l'ONU, faire preuve d'esprit d'analyse ou dégager les grandes lignes d'une déclaration faite devant un organe de l'ONU. Il est tout aussi probable qu'elles pourront répondre à des questions portant sur leur propre catégorie professionnelle. Les agents des services généraux qui bénéficient d'une indemnité de fonction ont toutes les chances d'être reçus à l'écrit, du fait que leur note sera majorée de 10 p. 100. Etant donné leurs états de service, il serait injuste de supposer que leurs départements respectifs se sont trompés en les affectant aux postes qu'ils occupent à l'heure actuelle et qu'ils seront incapables de soutenir l'épreuve.

52. Pendant la période transitoire, il vaudrait mieux traiter les problèmes individuels comme des cas d'espèce, sans préjudice des intérêts des autres fonctionnaires et conformément à la disposition 112.2 du Règlement du personnel (ST/SG/Staff Rules/1/Rev.4). Si l'on apportait des modifications au mécanisme mis au point, cela ne ferait que l'affaiblir et exposer le Secrétaire général à des demandes de recours.

53. A propos des pétitions, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel déclare qu'il a pour principe de défendre les intérêts de l'ensemble des membres du Secrétariat, et non d'une fraction du personnel. Plus de 700 fonctionnaires ont demandé à passer le concours de promotion à la catégorie des administrateurs et l'intervention des fonctionnaires de New York ne doit pas diminuer les chances du personnel en poste ailleurs. D'autre part, on a critiqué l'attitude du Secrétaire général qui se serait laissé influencer par le personnel lors de l'action collective qui a eu lieu à Genève. On lui reproche maintenant de ne pas tenir compte des préoccupations de certains fonctionnaires. L'Administration continue de traiter avec les représentants élus du personnel pour trouver une solution qui apaiserait l'inquiétude, qu'elle comprend parfaitement, de certains membres du Secrétariat.

POINT 98 DE L'ORDRE DU JOUR : PROJET DE BUDGET-PROGRAMME POUR L'EXERCICE BIENNAL 1980-1981 (suite) (A/34/6 et Add.1, A/34/7)

Première partie

Chapitre 22 - Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les secours en cas de catastrophe (suite)

54. M. GOSS (Australie) constate que la Commission se trouve devant le même dilemme que le Comité consultatif quand ce dernier a examiné les demandes de crédits relatives au chapitre 22. Il s'agit en effet, d'une part, de répondre aux décisions et résolutions de l'Assemblée générale, qui a recommandé d'inscrire au budget ordinaire une partie importante des dépenses au titre des activités administratives relevant du programme de base financées jusqu'ici au moyen de fonds extra-budgétaires et, d'autre part, d'examiner les demandes présentées par le

/...

(M. Goss, Australie)

Secrétaire général qui ont notamment trait à l'inscription de neuf postes au budget ordinaire. Le Comité consultatif n'a pas su trancher et s'est abstenu d'indiquer à la Commission la marche à suivre. Sans doute aurait-il pu poser clairement les termes de l'alternative, ce qui aurait facilité le travail de la Commission.

55. La délégation australienne n'est pas, par principe, opposée au transfert au budget ordinaire de postes financés par des fonds extra-budgétaires. Quand les ressources le permettent, il est intéressant de tenter l'expérience, quitte à l'interrompre au besoin. Elle serait d'autre part encline à faire preuve de souplesse face à la croissance réelle de ce chapitre du budget - que le Secrétaire général estime à 30,8 p. 100 - d'autant plus qu'il s'agit en l'occurrence d'un organisme relativement nouveau. Enfin, il semble difficile de ne pas donner suite aux dispositions du paragraphe 7 de la résolution 32/56 de l'Assemblée générale, qui visent à donner une assise financière solide au Bureau du Coordonnateur.

56. La délégation australienne s'inquiète cependant du nombre important de postes vacants au Bureau du Coordonnateur : les raisons avancées par le Secrétaire général n'expliquent pas pourquoi le taux de vacance y est plus élevé qu'ailleurs. Elle a également quelques doutes sur les postes financés à l'aide de fonds extra-budgétaires, qui sont créés sans réel contrôle du Comité consultatif. Enfin, elle souhaiterait entendre les réponses que donnera le Secrétaire général aux diverses questions posées par la délégation libyenne et qui permettraient d'approfondir le débat.

57. La délégation australienne, faute de recommandation du Comité consultatif, est disposée à approuver la proposition pakistanaise tendant à refuser les reclassements de postes demandés par le Secrétaire général et à approuver l'ouverture d'un crédit de 4 442 200 dollars au chapitre 22.

58. M. PALAMARCHUK (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit que son pays continuera d'apporter, comme par le passé, une assistance des plus variées aux pays victimes de catastrophes. En revanche, l'Union soviétique ne peut accepter que soit imposée à tous les Etats Membres la responsabilité du financement d'activités qui ne profitent qu'à un petit nombre d'Etats. Ces dépenses doivent avoir un caractère temporaire exclusivement. De plus, la délégation soviétique considère que l'inscription au budget ordinaire de postes antérieurement financés par des fonds extra-budgétaires est une pratique inacceptable, qui va à l'encontre d'une bonne gestion des ressources de l'ONU. Elle rappelle que, depuis le 1er janvier 1978, l'Union soviétique déduit de sa contribution la part correspondant au financement des postes ainsi imputés sur le budget ordinaire et continuera à agir de même.

59. M. BROCHARD (France) dit que le crédit demandé au chapitre 22 représente une augmentation de 33,9 p. 100 par rapport au montant révisé du crédit ouvert pour 1978-1979. En créant le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les secours en cas de catastrophe, l'Assemblée générale avait envisagé un petit secrétariat : en 1976-1977, il n'y avait que 15 postes imputés sur le budget ordinaire, alors

/...

(M. Brochard, France)

qu'aujourd'hui, ces postes sont au nombre de 33, ce qui représente une augmentation de 120 p. 100. La délégation française ne cherche pas là à critiquer les activités du Bureau du Coordonnateur, mais elle fait observer que ce taux de croissance est nettement supérieur au taux de croissance moyen recommandé par le Comité du programme et de la coordination. Cette augmentation importante est essentiellement imputable à l'inscription au budget ordinaire de neuf postes précédemment financés par des fonds extra-budgétaires, opération que la France ne saurait accepter; c'est la raison pour laquelle la délégation française serait prête à souscrire à la proposition de la délégation des Etats-Unis tendant à ramener le montant du crédit demandé au chapitre 22 à 3 424 900 dollars.

60. M. TUNSALA (Zaïre) dit que sa délégation ne peut qu'accueillir avec satisfaction l'initiative du Secrétaire général tendant à renforcer les activités du Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les secours en cas de catastrophe et réaffirme son appui à l'inscription au budget ordinaire de neuf postes demandés par le Secrétaire général. La délégation zaïroise est surprise de voir certains Etats refuser que les dépenses afférentes à ces activités soient imputées sur le budget ordinaire de l'ONU et indignée d'entendre ces mêmes Etats s'opposer à l'inscription au budget ordinaire d'un montant de 948 400 dollars, demandé pour le financement des neuf postes qu'il est proposé de transférer, alors qu'ils ont par ailleurs insisté pour que soient imputés plusieurs millions de dollars à certains autres chapitres du budget.

61. M. PAL (Inde) dit que sa délégation s'étonne de ce que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires n'ait pu formuler de recommandations sur les propositions du Secrétaire général concernant le chapitre 22, car ce dernier a étayé son point de vue en fournissant un grand nombre de renseignements : c'est ainsi que l'on trouve aux paragraphes 22.29 et 22.36 du projet de budget-programme la description détaillée des fonctions se rattachant aux postes qu'il est proposé de transférer au budget ordinaire, description d'où il ressort très clairement qu'il s'agit de fonctions administratives relevant du programme de base et non pas de fonctions d'appui aux activités de coopération technique. La délégation indienne note également que le Secrétaire général, en supprimant un poste P-3 affecté aux activités de coopération technique, respecte scrupuleusement le mandat qui lui a été confié en l'espèce par l'Assemblée générale. En conclusion, elle se déclare en faveur de la proposition de la délégation pakistanaise tendant à faire approuver le crédit demandé par le Secrétaire général au chapitre 22.

62. M. SWEGER (Suède) dit que la délégation suédoise, du fait qu'elle attache une grande importance aux activités réalisées par le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les secours en cas de catastrophe, appuie la proposition de la délégation pakistanaise, y compris le transfert de neuf postes au budget ordinaire; elle approuve d'autre part la suggestion du Comité consultatif tendant à ne pas accepter le reclassement de deux de ces postes de P-2 à P-3 (par. 22.9 du document A/34/7).

/...

63. M. PICO DE COANA (Espagne) regrette que le Comité consultatif se soit contenté d'indiquer que, "avant qu'il soit possible de recommander l'inscription de ces postes au budget ordinaire, il est indispensable de déterminer si les fonctions qui s'y attachent ne pourraient pas être exécutées dans le cadre du budget ordinaire sans renforcer les effectifs, en réaménageant les priorités" (par. 22 du document A/34/7), et n'ait pas plutôt fourni à la Cinquième Commission des éléments d'appréciation sur cette question. La délégation espagnole fait observer par ailleurs que, si elle est disposée à approuver le crédit demandé au chapitre 22, y compris le transfert, mais non le reclassement, des postes proposés, elle estime qu'une dérogation aux recommandations du Comité du programme de la coordination en ce qui concerne le taux de croissance moyen doit à l'avenir rester l'exception et non pas se généraliser.

64. M. Pico de Coana demande également si certains des postes devant être inscrits au budget ordinaire sont vacants et combien de temps, le cas échéant, ils le resteront. Enfin, la délégation espagnole voudrait que les chiffres présentés par la délégation des Etats-Unis dans sa proposition lui soient officiellement confirmés.

65. M. HAMZAH (République arabe syrienne) dit que la délégation syrienne appuie la proposition de la délégation pakistanaise et la proposition du Secrétaire général concernant le transfert des neuf postes proposé et partage les préoccupations de la délégation libyenne.

66. M. SADDLER (Etats-Unis d'Amérique) voudrait savoir si le recrutement de personnel aux postes d'administrateur du Secrétariat ou la durée des contrats offerts dépendent de la source de financement du ou des postes qu'il s'agit de pourvoir, autrement dit, si un obstacle quelconque s'oppose à l'octroi d'un contrat de durée déterminée de 2 ans - ce qui est la période normale pour un premier contrat - au personnel recruté pour le Bureau du Coordonnateur. La réponse à cette question, de l'avis de la délégation des Etats-Unis, confirmera ou infirmera le bien-fondé de la proposition de la délégation pakistanaise.

67. M. BEGIN (Directeur de la Division du budget), répondant aux diverses questions posées par les délégations, dit que les problèmes rencontrés en matière de recrutement du personnel pour le Bureau du Coordonnateur tenaient à la spécialisation des postes qui étaient à pourvoir et au nombre limité des candidats susceptibles d'être intéressés par ces postes. Actuellement tous les postes qu'il est proposé de transférer sont pourvus, sauf un, mais ce dernier le sera très prochainement. Dans le cas des autres postes, il s'agissait de recruter un personnel très spécialisé (hydrologue, météorologue, volcanologue/séismologue) et, pour cette raison, il était impossible de faire appel aux effectifs dont disposait le Bureau au début de janvier 1978. La procédure de recrutement a suivi son cours normal et tous les postes ont pu être pourvus dans le courant de 1979.

68. M. Bégin confirme que le Bureau a été réorganisé il y a deux ans et doté d'une structure relativement souple qui fait que, dans le contexte d'une division par secteurs géographiques, une section peut faire appel, au besoin, aux services du personnel d'une autre section, et ce d'autant plus qu'il existe une certaine complémentarité au niveau des spécialisations entre le personnel des différentes

/...

(M. Bégin)

sections. En ce qui concerne la situation des fonds extra-budgétaires, M. Bégin signale d'abord que le fonds pour lequel des subventions de 400 000 dollars ont été inscrites dans le projet de budget-programme pour 1980-1981 (tableau 22.83) étaient déjà de 400 000 dollars en 1978-1979 et a été épuisé dès août 1979. Un fonds spécial a été ouvert pour le montant alloué lors de chaque catastrophe portée de 20 000 à 30 000 dollars, compte tenu de l'inflation, mais deux pays seulement y ont contribué, outre des particuliers. S'agissant du compte secondaire pour les activités d'assistance technique, financé par des contributions volontaires, le Bureau avait espéré disposer en 1978-1979 de 1 400 000 dollars, mais il n'a recueilli que 450 000 dollars (tableau 22.1); pour 1980-1981, le montant inscrit est de 900 000 dollars. Dans le cas du compte secondaire pour le renforcement du Bureau du Coordonnateur, la situation financière aurait été alarmante s'il n'y avait eu des délais dans le recrutement du personnel : en 1979, le Bureau n'a reçu que 580 000 dollars, contre 980 000 en 1978; le montant disponible pour l'exercice biennal ne s'élève donc qu'à 1 570 000 dollars, ce qui est bien inférieur au montant prévu (tableau 22.1).

69. Enfin, si les neuf postes n'étaient pas transférés au budget ordinaire comme le propose le Secrétaire général, il faudrait prélever sur les fonds extra-budgétaires un montant de 1 300 000 dollars, c'est-à-dire qu'il faudrait doubler le montant des contributions volontaires que le Bureau espère recevoir en 1980-1981.

70. M. RUEDAS (Sous-Secrétaire général aux services financiers), en réponse à la question posée par le représentant des Etats-Unis, dit que rien n'empêche ni ne fait obligation d'accorder un contrat de durée déterminée au personnel occupant des postes financés par des fonds extra-budgétaires, mais que le Secrétariat veille à ne pas accorder de contrats à long terme à des personnes occupant des postes spécialisés qui, en cas de disparition des sources de financement correspondantes, ne pourraient être mutées dans d'autres services du Secrétariat.

71. Le PRESIDENT rappelle que la Commission est saisie de deux propositions : la première, qui est celle de la délégation des Etats-Unis, tend à ouvrir au chapitre 22 un crédit de 3 424 900 dollars (soit le crédit demandé par le Secrétaire général moins le montant nécessaire pour financer les postes dont il propose le transfert), tandis que la seconde proposition, émanant de la délégation pakistanaise, tend à approuver un crédit de 4 442 200 dollars pour ce chapitre (c'est-à-dire que l'inscription des neuf postes serait approuvée, mais non le reclassement de deux d'entre eux). Aux termes de l'article 131 du règlement intérieur, si la même question fait l'objet de deux ou plusieurs propositions, la Commission, à moins qu'elle n'en décide autrement, vote sur ces propositions selon l'ordre dans lequel elles ont été présentées.

72. M. KEMAL (Pakistan), se référant à ce même article, propose une motion de procédure à l'effet que la proposition de sa délégation soit mise aux voix en premier, car il estime qu'il ressort du débat que la majorité des membres de la Commission est favorable à cette proposition et que le Bureau du Coordonnateur se trouverait dans une situation intenable si cette proposition était rejetée.

/...

73. M. SADDLER (Etats-Unis d'Amérique) maintient que, conformément à l'article 131 du règlement intérieur, la proposition de la délégation des Etats-Unis doit être mise aux voix en premier, puisqu'elle a été déposée avant la proposition de la délégation pakistanaise et que le fait que telle ou telle proposition reçoive l'appui d'un nombre aussi grand soit-il de délégations, ne modifie en rien l'ordre dans lequel les propositions doivent être mises aux voix.

74. Le PRESIDENT demande à la Commission de se prononcer sur la motion de procédure déposée par la délégation pakistanaise.

75. Par 70 voix contre 14, avec 8 abstentions, la Commission décide de voter en premier lieu sur la proposition de la délégation pakistanaise.

76. Par 78 voix contre 10, avec 5 abstentions, la proposition de la délégation pakistanaise tendant à ouvrir un crédit de 4 442 200 dollars au chapitre 22 est approuvée en première lecture.

77. Mlle GUIMARAES (Brésil), expliquant son vote après le vote, dit que la délégation brésilienne s'est abstenue, car elle aurait préféré que le transfert des neuf postes en question soit échelonné sur deux exercices budgétaires consécutifs.

78. M. SADDLER (Etats-Unis d'Amérique) dit que la délégation des Etats-Unis exprime de fortes réserves à l'opportunité d'inscrire au budget ordinaire des postes financés antérieurement par des fonds extra-budgétaires et qu'elle ne pense pas que ce transfert puisse servir au mieux les intérêts du Bureau du Coordonnateur et des Etats qui bénéficient de l'assistance fournie par le Bureau.

La séance est levée à 13 h 25.