



Assemblée générale

Cinquante-neuvième session

Documents officiels

Distr. générale
21 septembre 2005
Français
Original: anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 41^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 30 mars 2005, à 10 heures

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

Sommaire

Point 108 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005
(*suite*)

Transfert de postes

Examen du programme ordinaire de coopération technique et du Compte pour le développement (suite)

Questions diverses

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication 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.

05-28840 (F)



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 108 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005 (suite)

Transfert de postes (A59/753)

1. **M. Sach** (Contrôleur par intérim), présentant la note du Secrétaire général sur le transfert de postes (A/59/753), rappelle que dans sa résolution 58/270, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'entreprendre, à titre expérimental, les transferts de postes qui seraient nécessaires pendant l'exercice biennal 2004-2005 afin de faire face à l'évolution des besoins de l'Organisation. L'expérience acquise par la suite a montré qu'il est très rare qu'il existe au sein d'un programme donné des ressources en personnel dont aucun des sous-programmes n'a besoin et qui peuvent donc être transférées à un autre programme. Néanmoins, des efforts ont été accomplis en 2005 pour adapter les stratégies en vue de tirer parti de la marge de manœuvre accordée au Secrétaire général pour l'exécution des programmes prescrits.

2. Cinq postes pouvant faire l'objet d'un transfert permanent ont été recensés, dont un poste P-5, qui doit être transféré du Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion au Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement afin de renforcer ce dernier, et un poste P-4, qui doit être transféré, en contrepartie, du Bureau du Haut Représentant au Bureau du Secrétaire général adjoint à la gestion. En outre, trois postes ont déjà été transférés de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime à l'Administration de l'Office des Nations Unies à Vienne suite au regroupement des fonctions informatiques et des fonctions de gestion des ressources humaines au sein de la Division de la gestion de l'Office. Douze autres postes ont été transférés d'un chapitre à l'autre dans le cadre d'arrangements administratifs temporaires. Ces transferts ont été rendus possibles par le fait que des postes sont restés vacants, au cours de l'exercice biennal, pendant la durée de la procédure de recrutement et d'affectation. Dans le même temps, compte tenu de l'importance accrue accordée au réaménagement des priorités et à la réaffectation des ressources à l'intérieur des programmes, le Secrétaire général continue de proposer dans les projets de budget un nombre important de transferts de postes à

l'intérieur de chaque chapitre, comme cela est indiqué au paragraphe 6 de sa note.

3. Les transferts ont été effectués en stricte conformité avec les 10 principes énoncés au paragraphe 14 de la résolution 58/270. Il n'y a donc eu aucune incidence sur les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation. En raison du caractère limité de l'expérience à ce jour, son état d'avancement et les enseignements qui en ont été tirés seront abordés dans le rapport d'ensemble qui doit être soumis à l'Assemblée générale à sa soixantième session.

4. **M^{me} Taylor Roberts** (Jamaïque), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, fait remarquer que la note du Secrétaire général comporte des éléments qui ne se rapportent pas au débat. Ainsi, le paragraphe 5 fait état du transfert temporaire de 12 postes vacants en attendant l'achèvement de la procédure de recrutement et d'affectation à ces postes. Or il s'agit là d'une procédure administrative normale qui n'a rien à voir avec l'expérience approuvée par l'Assemblée générale. La référence aux transferts prévus dans le budget-programme faite au paragraphe 6 est également sans rapport avec la question.

5. Il serait utile de savoir si le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) a été régulièrement informé des mesures prises par le Secrétariat, comme l'Assemblée générale l'a demandé au paragraphe 14 j) de sa résolution 58/270. Le Groupe rappelle que le fait que le Secrétaire général a le pouvoir de transférer des postes ne doit en aucun cas l'empêcher de demander des postes supplémentaires durant l'expérience. De plus, l'expérience ne doit pas être considérée comme un moyen d'appliquer les résolutions de l'Assemblée générale demandant que certaines décisions soient appliquées dans les limites des ressources disponibles, ni avoir pour effet d'accroître les taux de vacance de postes dans les services relevant de chapitres du budget pour lesquels ils sont déjà élevés. Le fait que cinq postes seulement aient été recensés au cours des 15 derniers mois suscite des doutes sérieux quant au potentiel de l'expérience. La note du Secrétaire général aurait donc dû donner des précisions sur les difficultés rencontrées et sur les incidences de l'expérience sur les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation, comme le demandait le paragraphe 16 de la résolution.

6. **M. Hønningstad** (Norvège) dit que l'Assemblée générale aurait dû accorder au Secrétaire général des pouvoirs plus élargis en matière de gestion des ressources humaines de l'Organisation. Une plus grande souplesse dans la gestion du Secrétariat et de son personnel favoriserait un environnement de travail plus stimulant et plus enrichissant, ce qui permettrait à l'Organisation d'attirer des cadres disposés à relever les défis découlant de l'ordre du jour international, en particulier la Déclaration du Millénaire.

7. La note du Secrétaire général aurait dû exposer plus en détail les raisons du faible nombre de transferts, en mettant particulièrement l'accent sur les dispositions du paragraphe 14 de la résolution 58/270. Du point de vue de la délégation norvégienne, ces dispositions sont trop restrictives et devraient être supprimées. En effet, les transferts de personnel devraient être des mesures de routine prises par le Secrétaire général en fonction des priorités de l'Organisation.

8. Dans son rapport sur l'application de la Déclaration du Millénaire, intitulée « Dans une liberté plus grande : développement, sécurité et respect des droits de l'homme pour tous » (A/59/2005), le Secrétaire général a préconisé une vaste réforme du Secrétariat. Le débat de la Commission sur la question du transfert de postes doit s'inscrire dans ce contexte. Les États Membres devraient être prêts à aider le Secrétaire général à réformer et à moderniser l'Organisation de fond en comble, entreprise dans laquelle la Commission jouerait un rôle primordial.

9. **M. Kozaki** (Japon) explique que sa délégation accorde beaucoup d'importance à la possibilité de transférer des postes en fonction de l'évolution des besoins de l'Organisation. Elle espère que le deuxième rapport sur l'exécution du budget et le rapport d'ensemble qui sera soumis à l'Assemblée générale à sa soixantième session feront apparaître des progrès, et reviendra sur la question quand ils auront été présentés.

10. **M. Berti Oliva** (Cuba) dit que la note du Secrétaire général n'est pas satisfaisante et manque de transparence. Elle ne permet pas de se faire une idée claire de l'état d'avancement de l'expérience, ni de son incidence sur les recrutements externes, et les justifications des transferts de postes entre les chapitres laissent à désirer. D'autre part, le sens de la dernière phrase du paragraphe 3 n'est pas claire. Au paragraphe 5, il est dit que 12 postes ont été transférés d'un

chapitre à l'autre dans le cadre d'arrangements administratifs temporaires, afin de répondre à des besoins immédiats limités dans le temps ou en attendant que des mesures à plus long terme soient proposées. Le Secrétariat devrait fournir des explications sur la nature de ces mesures. Enfin, on peut craindre que le transfert de postes rende l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime plus tributaire des fonds extrabudgétaires.

11. **M. Repasch** (États-Unis d'Amérique) fait observer que le Secrétariat a à maintes reprises mis l'accent sur la nécessité d'une plus grande souplesse dans la gestion des ressources humaines. Il est par conséquent décevant de constater qu'il n'a pas davantage tiré parti de la liberté qui lui a été accordée de transférer des postes d'un programme à l'autre. Comme c'est le Comité consultatif qui a proposé l'expérience, il serait intéressant de savoir ce qu'il pense des progrès accomplis. La délégation des États-Unis reste d'avis que les ressources humaines doivent être réaffectées aux domaines prioritaires. Le Secrétaire général a personnellement fait valoir ce point de vue dans son rapport sur l'application de la Déclaration du Millénaire (A/59/2005). La délégation des États-Unis espère pouvoir réexaminer la question à la soixantième session. Entre-temps, le Secrétariat devrait redoubler d'efforts.

12. **M^{me} Soni** (Canada) dit que s'il appartient aux États Membres de fixer les objectifs de l'Organisation, le Secrétaire général doit néanmoins disposer d'une certaine liberté dans l'utilisation des ressources qui lui sont attribuées pour les atteindre. En particulier, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, il doit pouvoir affecter les ressources humaines en fonction de l'évolution des circonstances. L'Assemblée générale a lancé une expérience modeste assortie de nombreuses réserves. Le Secrétariat doit toutefois redoubler d'efforts pour tirer parti de la marge de manœuvre réduite qui lui a été accordée.

13. **M. van den Bossche** (Belgique), prenant la parole au nom de l'Union européenne, fait remarquer que celle-ci a vigoureusement appuyé l'initiative visant à accorder au Secrétaire général une plus grande liberté dans l'affectation des ressources humaines de l'Organisation et qu'elle est déçue de constater que cette initiative n'a pas produit les résultats escomptés. L'expérience doit néanmoins se poursuivre, car il est important de réaffecter des postes aux activités hautement prioritaires. L'Union européenne est prête à

réexaminer la question à la soixantième session de l'Assemblée générale. Elle compte que la Commission aura entre-temps pu bénéficier des vues du CCQAB. Les délégations devraient également tenir compte du rapport du Secrétaire général sur l'application de la Déclaration du Millénaire (A/59/2005), qui contient plusieurs propositions sur la question.

14. **M. Elnaggar** (Égypte) dit que l'on est en droit de douter de la possibilité de mener l'expérience et de l'étendre lorsqu'on constate que seuls cinq postes susceptibles d'être transférés à titre permanent ont été recensés. Certaines délégations semblent défendre le point de vue d'une gestion des ressources s'apparentant à celle du secteur privé, dans le cadre de laquelle les États Membres se contenteraient d'approuver l'enveloppe globale et laisseraient le Secrétaire général décider de la meilleure façon d'employer les ressources. Ce type de gestion ne conviendrait toutefois pas dans une organisation hautement politique. En outre, il appartient aux États Membres, et non au Secrétaire général, de définir les priorités et les besoins de l'Organisation. Un des problèmes fondamentaux de l'expérience est que la Commission l'a approuvée sans disposer d'informations suffisantes sur les répercussions qu'elle pourrait avoir. On peut comprendre que le Secrétariat ait eu des difficultés à fournir ces informations dans la mesure où il n'était pas à l'origine de la proposition. Toutefois, la Commission doit tirer les leçons de ses erreurs et tâcher à l'avenir de mieux s'informer avant de prendre des décisions.

15. **M. Sach** (Contrôleur par intérim) explique que si l'Administration a fourni au paragraphe 6 de la note des informations sur les transferts prévus dans le budget-programme, c'est pour mettre l'expérience en contexte. L'élaboration du budget permet de réajuster les ressources selon les besoins des programmes, ce qui fait partie du processus budgétaire normal. En revanche, la réaffectation de ressources en cours d'exécution du budget est une mesure exceptionnelle. S'il est généralement nécessaire de procéder à des ajustements de détail, la réaffectation d'un grand nombre de postes laisserait entendre que le Secrétariat a établi – et les États Membres approuvés – un budget inadapté aux besoins de l'Organisation.

16. Le récent transfert de trois postes de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime à l'Office des Nations Unies à Vienne, suite au regroupement des fonctions informatiques et des fonctions de gestion des

ressources humaines au sein de la Division de la gestion de l'Office, doit permettre de rationaliser les services administratifs et les services communs, et de libérer ainsi des ressources pour des activités de fond. C'est un bon exemple des avantages que retirent les programmes quand l'Administration a une plus grande liberté d'action.

17. L'expérience n'a entraîné aucun changement dans les politiques de gestion des ressources humaines de l'Organisation. Il s'agissait d'ailleurs là d'une des conditions préalables à sa mise en œuvre. Elle n'a pas non plus eu d'incidence sur les recrutements externes, car le nombre total de postes n'a pas changé et l'on a continué de publier les avis de vacance de poste sur Galaxy.

18. Aucune disposition particulière n'a été prise pour fournir des informations au Comité consultatif, mais le Secrétariat établira au cours de l'exercice biennal quatre rapports sur les transferts de postes. En outre, il se fera un plaisir de répondre aux questions qui lui seront posées. En ce qui concerne les « mesures à plus long terme », dont il est question au paragraphe 5 de la note, l'Administration a voulu indiquer que certains des 12 transferts temporaires pourraient devenir permanents, auquel cas ils devront être mentionnés dans le projet de budget pour l'exercice 2006-2007. Enfin, il est à souligner que les possibilités de transfert de postes dépendent du nombre de vacances de poste. Comme les taux de vacance sont actuellement faibles pour les administrateurs, il ne peut y avoir beaucoup de postes disponibles pour des transferts.

19. **M. Kuznetsov** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires) rappelle qu'au paragraphe 65 de son premier rapport sur le projet de budget-programme pour 2004-2005 (A/58/7 et Corr.1), le Comité consultatif a souligné qu'il est normal, du point de vue de la gestion du personnel, de s'interroger sur la nécessité de maintenir un poste avant de le pourvoir de nouveau. L'attribution de postes doit être considérée de façon dynamique, et non statique. Les postes doivent être réexaminés périodiquement pour que l'on puisse s'assurer que les fonctions correspondantes répondent bien aux objectifs fixés. Les départs de fonctionnaires introduisent une certaine souplesse, en particulier dans l'optique d'une gestion globale des effectifs, et facilitent le transfert et le reclassement des postes. Aux paragraphes 75 à 79 du même rapport, le Comité consultatif a explicité la notion de gestion globale du Secrétariat, selon laquelle

les départements ne « possèdent » pas tel ou tel poste de telle ou telle classe.

20. Le Comité consultatif n'a reçu aucune information officielle sur l'avancement de l'expérience relative au transfert de postes, mais il s'est penché sur la question lorsqu'il a examiné le premier rapport sur l'exécution du budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005. Il n'a pas examiné la note dont la Commission est actuellement saisie, ne serait-ce que parce qu'il était occupé à analyser le budget des opérations de maintien de la paix. Le Secrétariat lui a cependant fait part des problèmes que posait l'expérience, par exemple le nombre limité de postes susceptibles d'être transférés à l'avenir, dans la mesure où 810 postes ont déjà été recensés aux mêmes fins dans le budget-programme de 2004-2005. Le Comité consultatif considère cette note comme un premier pas, modeste, vers un nouveau mode de gestion des postes, et espère que le rapport que l'Assemblée générale a, dans sa résolution 58/270, prié le Secrétaire général de lui soumettre à sa soixantième session, contiendra des propositions plus hardies et fera état de résultats plus positifs.

21. **M. Elnaggar** (Égypte) signale que, même s'il comprend parfaitement les explications du Contrôleur par intérim et du Président du Comité consultatif relatives aux arguments motivant l'expérience, la résolution 58/270 de l'Assemblée générale prévoit que le Secrétaire général informera périodiquement le Comité consultatif des initiatives prises dans le cadre de l'expérience. Cette disposition n'a pas été introduite pour rien : et l'Assemblée souhaitait plus qu'un simple échange de vues. Le Comité consultatif doit recevoir des informations détaillées régulièrement, sans avoir à en faire la demande.

Examen du programme ordinaire de coopération technique et du Compte pour le développement (suite) (A/59/397)

22. **M^{me} Van Buerle** (Responsable de la Division de la planification des programmes et du budget), répondant à des questions portant sur le budget-programme, fait observer que le paragraphe 14 du rapport du Secrétaire général sur l'examen du programme ordinaire de coopération technique et du Compte pour le développement (A/59/397) donne l'impression trompeuse d'être une citation de la résolution 58/270 de l'Assemblée générale. Or, il s'agit seulement d'une explication, présentée dans les mots

du Secrétariat plutôt que ceux de la résolution, des raisons justifiant l'examen du programme ordinaire de coopération technique et des instructions données au consultant au sujet de l'évaluation.

23. En décidant de ne pas réévaluer la base de ressources du chapitre du budget se rapportant au Compte pour le développement, le Secrétariat s'est inspiré du point de vue du Comité consultatif, lequel s'est opposé à une telle mesure dans son deuxième rapport sur le Compte pour le développement (A/53/7/Add.1).

24. S'agissant de savoir si le programme ordinaire de coopération technique devrait être examiné par le Conseil économique et social et la Deuxième Commission, le Secrétariat se conformera aux souhaits de la Cinquième Commission. Toutefois, il a déjà indiqué qu'il était favorable à ce qu'il le soit au paragraphe 104 du rapport du Secrétaire général (A/59/397). Le Secrétariat invite les organes intergouvernementaux à lui faire des propositions visant à améliorer les activités relevant du programme ordinaire. À cet égard, la Commission économique pour l'Europe, la CNUCED et la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale se penchent sur ces activités de leur propre initiative et sur proposition du Secrétaire général.

25. C'est le Bureau de la planification des programmes, du budget et de la comptabilité, et non le Département des affaires économiques et sociales, qui a présenté le rapport. En effet, bien qu'il existe un directeur de programme pour le Compte pour le développement, à savoir le Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales, ce n'est pas le cas pour le programme ordinaire de coopération technique, ce à quoi le Secrétaire général souhaite remédier. Le Département des affaires économiques et sociales a néanmoins participé activement à l'établissement du rapport.

26. **M. Zaitsev** (Bureau du Secrétaire général adjoint aux affaires économiques et sociales), répondant aux questions de fond posées à la 38^e séance de la Commission, fait remarquer que les propositions concernant le programme ordinaire de coopération technique présentées dans le rapport du Secrétaire général devraient compléter les conclusions de la réunion plénière de haut niveau que l'Assemblée générale tiendra en septembre 2005, et non aller dans le sens opposé. Cette réunion sera certainement

l'occasion de parler du développement et de mettre l'accent sur la nécessité de donner suite aux grands sommets et conférences des Nations Unies; elle suscitera aussi très probablement des besoins encore accrus en matière de renforcement des capacités. Il n'y a donc pas de raison que la réunion plénière modifie les orientations de la coopération technique, et il ne fait aucun doute que le Département des affaires économiques et sociales, la CNUCED et les commissions régionales fourniront des connaissances spécialisées extrêmement précieuses. Les instructions déjà données sont suffisantes pour orienter le programme ordinaire, mais le Secrétariat souhaiterait recevoir des directives supplémentaires de la part de l'Assemblée générale.

27. Les activités menées au titre du programme ordinaire de coopération technique servent à fournir une assistance au niveau national, ce en quoi elles s'apparentent beaucoup aux activités menées sur le terrain. Il fût un temps où le programme ordinaire comprenait des projets opérationnels, qui apparaissaient dans le chapitre du budget-programme consacré au Compte pour le développement, mais le manque de ressources a quasiment mis fin à ces projets, qui nécessitent de l'infrastructure et un financement prévisible.

Questions diverses

28. **M^{me} Haji-Ahmed** (Directrice de la Division des services opérationnels du Bureau de la gestion des ressources humaines), répondant aux questions précédemment posées par le représentant de l'Égypte au sujet du budget-programme de l'exercice biennal 2004-2005, explique que les trois postes D-2 en question ont été affichés sur le système Galaxy le 31 décembre 2004 et que la date limite de dépôt des candidatures a été fixée au 1^{er} mars 2005. Les avis de vacance de poste n'ont pas été antdatés et la règle des 60 jours a été respectée. Le poste D-1 de Chef du Service administratif du Département de la sûreté et de la sécurité a été affiché sur Galaxy à la rubrique « Administration » le 24 janvier 2005 et la règle des 60 jours a également été observée.

29. Les définitions d'emploi pour ces postes ont été formulées sous l'autorité du Secrétaire général adjoint à la gestion, le nouveau Secrétaire général adjoint à la sûreté et à la sécurité n'ayant pas pris ses fonctions que le 28 février 2005.

30. Les missions permanentes qui ont demandé à recevoir les avis de vacance de poste sur support papier continuent de les recevoir sous cette forme, conformément aux résolutions 57/305 et 59/266 de l'Assemblée générale. Le Bureau de la gestion des ressources humaines leur a récemment envoyé une note verbale afin qu'elles confirment leur choix. À ce jour, 18 missions ont indiqué qu'elles voulaient recevoir les avis sous cette forme.

31. **M. Almstrom** (Responsable de la Division des dispositifs régionaux du Département de la sûreté et de la sécurité) indique que le travail de formulation des définitions d'emploi a commencé immédiatement après l'adoption de la résolution instituant le Département de la sûreté et de la sécurité. Le nouveau Secrétaire général adjoint a examiné les définitions des postes D-2 lorsqu'il a pris ses fonctions et les définitions ultérieures au fur et à mesure qu'elles ont été formulées.

32. **M. Elnaggar** (Égypte) fait observer que, la résolution 59/266 ayant été adoptée le 23 décembre 2004, juste avant une période de congé, il est étrange que des avis de vacance de poste aient apparemment été affichés sur Galaxy le 31 décembre 2004. Sa délégation s'intéresse tout particulièrement aux annonces concernant les postes D-2, car elle souhaite que les pays soient convenablement représentés aux échelons supérieurs. Toutefois, bien qu'elle ait régulièrement consulté le site de Galaxy, elle n'y a trouvé les avis de vacance relatifs aux postes D-2 qu'à la fin du mois de janvier 2005, et elle se demande par conséquent si la règle des 60 jours a effectivement été respectée.

33. Il n'était pas logique que le poste de Chef du Service administratif ait été annoncé à la rubrique « Administration ». Il aurait certainement été plus judicieux de l'annoncer à la rubrique « Sécurité », ou tout au moins dans les deux rubriques.

34. Enfin, certaines délégations qui avaient demandé à recevoir les avis de vacance de poste sur support papier ont confirmé qu'elles n'avaient rien reçu au sujet des postes D-2 en question.

35. **M^{me} Haji-Ahmed** (Directrice de la Division des services opérationnels du Bureau de la gestion des ressources humaines) réaffirme que les postes en question ont été annoncés sur Galaxy le 31 décembre 2004, comme l'atteste la réception d'une candidature le jour même et d'autres candidatures au cours des mois

de janvier et de février 2005. Le poste de Chef du Service administratif du Département a bien été annoncé à la rubrique « Administration », mais il était clairement indiqué au début de l'avis de vacance que l'unité administrative intéressée était le Département de la sûreté et de la sécurité.

36. Le Bureau de la gestion des ressources humaines remet des exemplaires des avis de vacance de poste au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, lequel les transmet à son tour aux missions permanentes qui en font la demande. Si ce système n'a pas fonctionné, la Directrice se fera un plaisir de le réexaminer.

37. **M^{me} Udo** (Nigéria) fait observer que selon les résolutions de l'Assemblée générale sur la question, les avis de vacance de poste doivent être distribués sur support papier aux délégations sauf instruction contraire de leur part. La représentante du Bureau de la gestion des ressources humaines a toutefois indiqué que les délégations devaient « demander à recevoir les avis sur papier », et non « indiquer qu'elles ne voulaient pas les recevoir sous cette forme ». Il serait bon de vérifier le texte des résolutions.

38. **M. Berti Oliva** (Cuba) confirme qu'aux termes du paragraphe 5 de la résolution 59/266 de l'Assemblée générale, les avis de vacance de poste doivent être distribués sur support papier à toutes les délégations sauf instruction contraire de leur part. Or, le premier avis de vacance de poste qu'il a vu depuis sept mois qu'il se trouve à New York est parvenu à sa mission il y a une semaine à peine.

39. **M. Elnaggar** (Égypte) remercie les représentants du Nigéria et de Cuba d'avoir confirmé la disposition selon laquelle les avis de vacance de poste doivent être distribués sur support papier et demande une suspension de séance pour que sa délégation et d'autres puissent formuler une proposition sur la question.

40. **M. Mazumdar** (Inde) rappelle que la Commission a également approuvé des postes pour la Direction du Comité contre le terrorisme en décembre 2004 et demande à quel stade en est la procédure de recrutement.

La séance est suspendue à 11 h 20; elle est reprise à 11 h 35.

41. **M. Elnaggar** (Égypte) déclare avoir pris note de l'interprétation que le Secrétariat a faite du texte du paragraphe 5 de la résolution 59/266. Avant de prendre

position, il souhaiterait que le Secrétariat réponde, à la prochaine réunion officielle de la Commission, aux questions des délégations sur les avis de vacance de poste.

La séance est levée à 11 h 40.