

**Assemblée générale**

Soixantième session

Documents officiels

Distr. générale
23 décembre 2005
Français
Original: anglais

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 10^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 21 octobre 2005, à 10 heures

Président : M. Ashe. (Antigua-et-Barbuda)
*Président par intérim du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaire :* M. Saha

SommairePoint 131 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*)Point 124 de l'ordre du jour : Projet de budget-programme pour l'exercice biennal
2006-2007 (*suite*)Point 131 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*)

*Incidences administratives et financières des décisions et recommandations
formulées par la Commission de la fonction publique internationale dans son
rapport de 2005 (suite)*

Point 132 de l'ordre du jour : Rapport du Secrétaire général sur les activités du
Bureau des services de contrôle interne (*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.

05-56353 (F)



La séance est ouverte à 10 heures.

Point 131 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*) (A/60/30 et A/60/209)

Point 124 de l'ordre du jour : Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007 (*suite*)

Point 131 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*suite*)

Incidences administratives et financières des décisions et recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale dans son rapport de 2005 (*suite*) (A/60/7/Add.3 et A/60/421)

1. **M^{me} Soni** (Canada), prenant également la parole au nom de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, dit que la gestion des ressources humaines et les politiques en ce domaine sont au cœur des efforts visant à améliorer le rendement et l'efficacité des organisations du système des Nations Unies. La Commission de la fonction publique internationale (CFPI) devrait assumer un rôle important dans l'élaboration de méthodes modernes de gestion des ressources humaines et de conditions d'emploi adaptées aux besoins des organisations et à la diversité des milieux de travail.

2. L'examen du régime des traitements et indemnités qui a été entrepris à la cinquante-septième session de la Commission est arrivé à point nommé. L'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats contribuera à renforcer la gestion des ressources humaines fondée sur le rendement. Les délégations au nom desquelles la représentante intervient attendent avec intérêt des éclaircissements sur les soucis que les organisations participantes ont exprimés quant à la conception de l'étude et aimeraient savoir si des modifications seront nécessaires pour assurer des résultats pertinents et applicables.

3. En ce qui concerne le régime de mobilité et de sujétion, il y a lieu de se féliciter que la Commission ait décidé de séparer les éléments mobilité et sujétion et de supprimer le lien entre les primes de mobilité et de sujétion et le barème des traitements de base minima. Il serait intéressant de savoir comment un équilibre a été établi entre les deux éléments et comment la Commission évaluera l'efficacité des primes en tant que mesure d'incitation. Notant que les

montants seront réexaminés tous les trois ans, l'intervenante demande si la Commission a l'intention d'ajuster les primes en fonction de l'évolution des traitements.

4. Tout en appréciant les efforts que la Commission déploie pour moderniser et simplifier les indemnités, les trois délégations notent avec préoccupation qu'elle n'a pas répondu à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 59/268, où elle était priée de présenter des informations sur les entités qui lui servent de référence pour fixer des prestations telles que congés et indemnités, et d'indiquer s'il était judicieux de retenir comme point de départ les pratiques de la fonction publique qui sert de référence aux fins du calcul des traitements, à savoir celle des États-Unis d'Amérique. Les informations pertinentes devraient être communiquées sans délai de façon que l'Assemblée puisse prendre des décisions éclairées sur ces questions.

5. Vu la multiplication des opérations sur le terrain et l'engagement de plus en plus intégré des entités onusiennes dans les opérations de paix complexes, il convient d'adopter une approche cohérente pour le régime des avantages accordés aux fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles. Si les efforts faits par les organisations pour harmoniser leurs pratiques à cet égard sont louables, la Commission a aussi un rôle à jouer dans la définition d'une approche systémique commune.

6. Compte tenu de l'évolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis, il a été proposé de relever les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur afin de combler progressivement l'écart. À ce propos, l'intervenante note que les fonctions publiques allemande et suisse, qui étaient réputées être parmi les plus généreuses au monde et qui ont été envisagées en tant que points de comparaison pouvant remplacer l'Administration fédérale des États-Unis, ont resserré les indemnités qu'elles offrent, lié les augmentations de traitement au rendement, allongé les plages de travail et réduit ou limité les prestations de retraite.

7. Les trois délégations n'ont pas d'objections à l'égard des propositions que la Commission a faites au sujet des arrangements contractuels, mais elles

demandront de plus amples explications, lors des consultations officieuses, sur les liens entre les différents types de contrats et les indemnités qui y sont associées, ainsi que sur les modalités d'application des nouveaux principes directeurs relatifs aux engagements de durée limitée, comme les recrutements effectués dans le cadre des opérations de maintien de la paix, par exemple.

8. Enfin, l'intervenante fait observer que l'Assemblée générale n'a pas encore donné suite au rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (A/59/153). Or, en ce moment où l'Assemblée générale passe de nouveau en revue toutes les caractéristiques du système de gouvernance de l'Organisation pour le rendre plus efficace, plus responsable et plus transparent, les recommandations du Groupe sur les qualifications, le processus de sélection et la durée du mandat des membres de la Commission sont plus pertinentes que jamais.

9. **M^{me} Taylor Roberts** (Jamaïque), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit qu'une fonction publique internationale efficace et performante est un facteur décisif pour le bon fonctionnement des organisations qui appliquent le régime commun. Il faut donc offrir au personnel des Nations Unies les meilleures conditions d'emploi possibles afin d'assurer un rendement optimal. À cet égard, le Groupe apprécie le travail accompli par la CFPI, qui joue un rôle vital dans la gestion des ressources humaines.

10. S'agissant de l'examen du régime des traitements et indemnités, le Groupe attend avec intérêt les mises à jour annuelles relatives à l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération récompensant l'apport personnel, dans lesquelles il faudrait indiquer si les objectifs envisagés ont été atteints, s'il y a lieu d'introduire des améliorations et quelles répercussions la structure à fourchettes élargies et le système de rémunération aux résultats ont sur le moral des fonctionnaires dans les organisations participantes. À cet égard, il importe de mener des consultations véritables avec le personnel. Le Groupe convient que toute remise en cause des modalités définies pour la réalisation de l'étude nécessitera l'approbation préalable de la Commission.

11. Le Groupe se félicite que la Commission ait décidé de moderniser et de simplifier les indemnités tout en assurant un traitement équitable et une gestion transparente. Les changements envisagés permettraient de réduire les dépenses d'administration et d'améliorer l'efficacité. La distinction faite au niveau de la rémunération entre les fonctionnaires qui ont des personnes directement à charge et ceux qui n'en ont pas devrait être maintenue, de même que les rapports actuels entre les taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille et aux fonctionnaires sans charges de famille dans le barème des traitements de base minima. Le Groupe a également pris note des décisions que la Commission a adoptées au sujet des régimes régissant la mobilité, la sujétion, le non-déménagement et la prime d'affectation, et des nouveaux critères qu'elle a définis pour le versement de la prime de risque. Il compte demander de plus amples informations sur ces questions lors des consultations officieuses.

12. Le Groupe se félicite que la Commission ait pris l'initiative de rationaliser les arrangements contractuels. À ce propos, il souhaite souligner que la sécurité de l'emploi est un facteur important pour assurer l'impartialité, l'indépendance et l'intégrité du personnel.

13. S'agissant de la note du Secrétaire général sur le Réseau de direction (A/60/209), le Groupe demandera des précisions sur le rôle que le Réseau est appelé à jouer dans le renforcement des capacités de gestion à l'échelle du système des Nations Unies, sur son fonctionnement par rapport à d'autres structures de direction mises en place dans le cadre des réformes en cours et sur les critères retenus pour la désignation des fonctionnaires qui feront partie du Réseau.

14. **M. Torres Lépori** (Argentine), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, dit que le Groupe souhaite réaffirmer l'importance du régime commun des Nations Unies et le rôle fondamental que joue la CFPI dans la réglementation et la coordination des conditions d'emploi du personnel des organisations participantes. Il y a lieu de se féliciter que la Commission s'efforce de régler les problèmes liés à la multiplication des arrangements contractuels; le cadre proposé assure une harmonisation tout en laissant aux organisations une marge de manœuvre suffisante pour le recrutement de personnel. Le Groupe approuve également les décisions de la Commission relatives à la prime de risque, y compris l'élargissement des critères

qui en révisent le versement. Il a noté avec intérêt les modifications proposées dans les modalités d'application du régime de mobilité et de sujétion et suivra attentivement la révision de la méthode de calcul du montant de l'indemnité pour frais d'études.

15. Lorsqu'elle examine la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies, la Commission devrait garder à l'esprit que, en vertu du principe Noblemaire, il est nécessaire d'offrir les meilleures conditions d'emploi pour pouvoir attirer les personnes les plus qualifiées.

16. Enfin, le Groupe tient à souligner qu'il ne saurait accepter aucune mesure qui risquerait de porter atteinte à l'indépendance de la CFPI.

17. **M. Shen Yanjie** (Chine) se réjouit des progrès accomplis par les organisations qui participent à l'étude pilote sur la structure des traitements à fourchettes élargies, lesquels dénotent chez les chefs de secrétariat des organisations en question une volonté d'améliorer le régime des traitements et indemnités et d'accroître l'efficacité. Cela dit, les modalités de l'expérimentation doivent être strictement conformes aux orientations que l'Assemblée générale et la Commission de la fonction publique internationale ont arrêtées d'un commun accord; il faut donc veiller à ce que l'étude produise des résultats acceptables et tout écart doit être soumis à l'approbation préalable de la Commission. Pour les évaluations et les notations effectuées dans le cadre de l'étude pilote, il faudrait aussi utiliser des critères scientifiques et rationnels qui refléteraient un état d'esprit privilégiant le suivi des prestations et faciliteraient la mise en application du système de rémunération aux résultats. La Commission devrait développer ses échanges avec les organisations participantes et les autres parties intéressées pour fixer les orientations générales nécessaires, et dresser également un bilan des résultats obtenus, que l'Assemblée générale examinerait plus avant.

18. S'agissant des arrangements contractuels, le rapport de la CFPI présente un schéma directeur pour la définition de trois types d'engagement (engagement continu, engagement de durée déterminée et engagement temporaire). Pour rendre le personnel plus performant, plus efficace et plus dynamique et répondre aux besoins opérationnels de l'Organisation, il conviendrait de remplacer progressivement les contrats permanents par des engagements continus. Il faudrait par ailleurs veiller à ce que ces derniers ne

deviennent pas de facto des contrats permanents et, partant, à ce qu'ils fassent l'objet de réévaluations périodiques sur la base de critères clairement définis qui tiendraient compte, entre autres, de l'adéquation entre les résultats obtenus et les résultats attendus et de l'obéissance aux normes de conduite en vigueur. En outre, le seuil correspondant au nombre d'années de service devrait être fixé à un niveau élevé pour les engagements continus. Cela dit, la délégation chinoise est favorable à une expansion de l'utilisation des contrats à durée déterminée afin d'introduire une plus grande souplesse dans les modes de gestion.

19. En ce qui concerne le Corps de hauts fonctionnaires qui a été rebaptisé Réseau de direction, la Chine se félicite que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination s'emploie activement à renforcer les capacités en matière de direction et de gestion ainsi qu'à améliorer la cohésion et les synergies à l'échelle du système. Néanmoins, les instruments utilisés à cette fin ne devraient pas donner lieu à des demandes de postes ou de crédits supplémentaires et les dépenses qu'ils occasionnent devraient être couvertes à l'aide des ressources disponibles.

20. L'orateur a étudié soigneusement le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (A/59/153) et note avec préoccupation que cet organe a fait des recommandations pratiques qui n'entrent pas dans le cadre de son mandat. La CFPI est un organe indépendant et, en tant que tel, elle joue un rôle clef dans la définition et la coordination des conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun. Cependant, comme l'Assemblée générale et les chefs de secrétariat des organisations sont également parties prenantes dans les efforts visant à moderniser la gestion des ressources humaines, la CFPI doit renforcer sa concertation et sa coordination avec eux pour qu'ils puissent, ensemble, mieux répondre aux défis auxquels le régime commun se trouve confronté.

21. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que la Commission mérite des louanges pour le travail considérable qu'elle a accompli en examinant les questions relatives à la réforme de la gestion des ressources humaines et en procédant à la révision du régime des traitements et indemnités. S'agissant de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération

récompensant l'apport personnel, sa délégation est préoccupée par l'absence d'un système d'évaluation et de notation adéquat et par les incidences financières que l'introduction d'un système de rémunération aux résultats pourrait entraîner. Avant que l'Assemblée générale ne se prononce sur ce sujet, la Commission doit démontrer que le nouveau système de rémunération produira des résultats supérieurs à ceux que l'on obtient actuellement et qu'il sera plus efficace que le système existant. Or, un tel système ne peut être efficace que s'il est associé à des arrangements contractuels plus souples et à la délégation de pouvoirs plus étendus aux cadres, y compris en matière de recrutement et de licenciement.

22. La délégation russe approuve les nouveaux régimes mis au point pour la mobilité et la sujétion et, en particulier, se félicite que la Commission ait décidé de supprimer le lien entre les primes correspondantes et le barème des traitements de base minima. Elle relève avec satisfaction que, dans le cadre des nouvelles dispositions, les montants versés aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation difficiles seront augmentés, que les primes de mobilité et les prestations octroyées au titre de l'élément non-déménagement seront en contrepartie réduites et que ces modifications n'auront pas d'incidences sur les coûts. En revanche, elle est vivement préoccupée par la recommandation de la Commission qui prévoit de différer l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions jusqu'au 1^{er} juillet 2006. Il est probable que, si le barème des traitements de base minima est relevé, comme cela est proposé, les versements effectués dans le cadre de l'ancien système seraient automatiquement majorés au 1^{er} janvier 2006. Les montants devraient donc être revus lors de l'entrée en vigueur du nouveau régime, ce qui risque de susciter des plaintes de la part du personnel qui invoquerait une érosion des droits acquis. De surcroît, si l'Assemblée générale approuve les propositions du Secrétaire général relatives à la mobilité obligatoire, le maintien de la prime de mobilité ne sera plus justifié.

23. À propos du relèvement envisagé du barème des traitements de base minima, l'intervenant rappelle que le Comité consultatif a demandé à l'Administration de démontrer si un tel relèvement obtenu en appliquant la méthode de l'incorporation d'un montant correspondant à des points d'ajustement serait effectivement ou non dénué d'incidences financières pour l'Organisation des Nations Unies. Il suppose que

le Comité obtiendra des éclaircissements sur ce point lors des consultations officielles.

24. La Commission a approuvé la justification avancée pour le maintien de deux régimes distincts en ce qui concerne les prestations accordées aux fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation formellement déconseillés aux familles. On peut espérer que cela mettra un point final au débat sur la possibilité d'offrir un ensemble de prestations plus généreuses – calquées sur celles qu'accordent les fonds et programmes des Nations Unies – aux personnels militaires, civils et de police affectés aux opérations de maintien de la paix. Parallèlement, la Commission devrait examiner périodiquement les prestations accordées au personnel des fonds et programmes en poste sur le terrain afin de porter toute augmentation injustifiée à l'attention de l'Assemblée générale.

25. La délégation russe a noté que la CFPI avait l'intention de continuer à réviser la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études et d'examiner plus avant les normes d'évaluation des emplois des agents des services généraux et des catégories apparentées. Elle estime que la Commission devrait également suivre de près les activités du Réseau de direction en vue d'alerter l'Assemblée générale en temps opportun au cas où le Réseau outrepasserait ses attributions, telles qu'elles sont définies au paragraphe 6 du document A/60/209. À son avis, on aurait pu atteindre les objectifs énumérés dans ce paragraphe sans créer un réseau spécialement à cette fin. Par ailleurs, elle craint que ce nouveau mécanisme n'absorbe une part importante des budgets de formation – déjà limités – des organisations participantes.

26. Enfin, en étudiant le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (A/59/153), la délégation russe sera guidée par le désir de renforcer la CFPI et par la nécessité de réaffirmer le rôle déterminant des États Membres dans la nomination des membres de la Commission et de préserver le mécanisme des consultations trilatérales, tel qu'il existe actuellement.

27. **M. Yamamoto** (Japon) dit que sa délégation a toujours soutenu pleinement le régime commun, qui permet non seulement à chaque organisation participante de faire l'économie d'arrangements administratifs lourds à gérer mais assure également des

conditions d'emploi uniformes et homogènes, éliminant par là même les rivalités superflues.

28. Le Japon se félicite des efforts entrepris pour la réalisation de l'étude pilote sur la structure des traitements à fourchettes élargies et le système de rémunération aux résultats et est généralement favorable à la mise en œuvre de ces projets dans le cadre d'une démarche visant à établir un régime de traitements et indemnités qui tienne compte du comportement professionnel. Dans cette optique, il est indispensable de concevoir un système fiable pour l'évaluation et la notation des fonctionnaires et de prendre des dispositions pour se prémunir contre une forte augmentation des dépenses de personnel. Bien que la CFPI ait décidé de maintenir la distinction opérée au niveau de la rémunération entre les fonctionnaires qui ont des personnes directement à charge et ceux qui n'en ont pas, il faudrait examiner la question des indemnités pour conjoint à charge à l'occasion de l'introduction de la structure à fourchettes élargies et du système de rémunération aux résultats. Le Japon approuve également les décisions que la Commission a prises au sujet de la prime de mobilité et de sujétion et des arrangements contractuels.

29. Enfin, bien que la CFPI ait approuvé la proposition visant à remplacer l'indemnité de subsistance en mission par l'indemnité journalière de subsistance après 60 jours comme base pour le calcul de l'indemnité de subsistance au titre de l'approche des opérations spéciales, la délégation japonaise est préoccupée par cette proposition. Les montants de l'indemnité de subsistance en mission font l'objet de réductions en fonction des logements et/ou des produits alimentaires fournis par l'Organisation, ce dont il faudrait tenir pleinement compte lorsqu'on examinera la question. Le Japon souhaiterait obtenir de plus amples précisions sur ce point au cours des consultations officielles.

30. **M. Debabeche** (Algérie) fait observer que la CFPI joue un rôle précieux en encourageant une utilisation efficace des ressources à l'Organisation des Nations Unies. Étant donné que les questions éthiques font actuellement l'objet d'un débat dans le contexte du programme de réformes, sa délégation espère que la Commission sera étroitement associée à cet aspect des réformes.

31. **M^{me} Udo** (Nigéria) signale qu'à la 9^e séance, le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) a fait un certain nombre d'observations au sujet desquelles sa délégation aimerait obtenir des éclaircissements.

32. Par exemple, il a déclaré que le personnel suivait le processus de réforme du système des Nations Unies en tant que spectateur passif et non en tant que participant actif; qu'à la suite des évolutions observées ces dernières années, les conditions d'emploi du personnel avaient été passées au peigne fin et ses compétences et son dévouement mis en question; et que l'on s'était manifestement écarté des principes qui devaient sous-tendre une véritable fonction publique internationale. Enfin, il a mentionné la question cruciale de la sécurité du personnel, faisant référence à deux objectifs qui restaient à réaliser si l'on voulait assurer la mise en place d'un système unifié viable et solide de gestion de la sécurité.

33. En conclusion, l'intervenante déclare que sa délégation est heureuse de constater que la FICSA collabore avec la CFPI et que ses vues ont été prises en considération dans le rapport, même si elles ne sont présentées que sous une forme condensée du fait des limites imposées quant à la longueur des documents.

34. **Le Président** rappelle la disposition figurant au paragraphe 5 de la résolution 35/213 de l'Assemblée générale et dans laquelle l'Assemblée générale a noté que, si des membres de la Cinquième Commission posent des questions comme suite aux déclarations faites par un représentant de la FICSA, ce représentant peut y répondre par écrit dans un document supplémentaire unique transmis par le Secrétaire général. En conséquence, la délégation du Nigéria peut s'attendre à recevoir la réponse de la Fédération par les voies appropriées.

35. **M. Bel Hadj Amor** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), répondant aux représentants qui ont fait valoir des préoccupations ou posé des questions au sujet du rapport de la Commission (A/60/30), dit que les vues exprimées feront, comme toujours, l'objet d'une attention minutieuse de la part de la Commission.

36. Certaines délégations ont exprimé des préoccupations à propos de l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération récompensant l'apport personnel qui, selon elles, déroge aux principes que la

Commission a fixés antérieurement. Il convient de noter que les modalités que la Commission a exposées dans son rapport à l'Assemblée générale en 2004 pour la réalisation de l'étude pilote ont été mises au point progressivement avec la pleine participation des représentants des organisations et du personnel, et qu'elles ont recueilli l'adhésion de toutes les parties. Une organisation a ensuite cherché à élargir ces modalités pour les adapter à ses propres besoins. Elle a informé la Commission de ces besoins et, dans la mesure où ils ne remettent pas en cause le cadre défini, la Commission est disposée à les prendre en considération. La Commission a suivi de près le déroulement de l'étude pilote dans les organisations participantes et a pu constater que les modalités convenues et les dispositions de la résolution 39/268 de l'Assemblée générale ont été respectées.

37. Faisant référence aux arrangements contractuels au sujet desquels on a demandé si les procédures standard de cessation de service étaient actuellement applicables aux agents titulaires d'un contrat de durée déterminée et, si elles ne l'étaient pas, quelles raisons pourraient justifier l'application de ces procédures et quelles dépenses supplémentaires cela entraînerait-il, l'orateur indique que, selon la pratique en vigueur, les procédures standard en question s'appliquent à l'ensemble des organisations du système des Nations Unies pour les agents titulaires d'un contrat de durée déterminée, tel qu'il est défini dans le cadre élaboré par la Commission. Ce cadre fait référence aux procédures normales de cessation de service et la Commission ne pense pas que leur application donnera lieu à des dépenses supplémentaires.

38. S'agissant des préoccupations qui ont été exprimées au sujet de la date d'entrée en vigueur des nouveaux arrangements relatifs à la mobilité et à la sujétion qu'il est proposé de fixer au 1^{er} juillet 2006 et des éclaircissements qui ont été demandés sur les incidences financières et juridiques liées au choix de cette date, l'orateur signale que la date en question a été fixée à la suite d'une demande formulée par les organisations qui ont fait valoir qu'il serait impossible de les mettre en application le 1^{er} janvier 2006 en raison des difficultés liées à la reprogrammation de leurs systèmes de paie après l'approbation donnée par l'Assemblée générale. Comme indiqué dans le rapport de la Commission, les incidences financières se chiffrent à 1 190 000 dollars. Si l'Assemblée générale entérine la date du 1^{er} juillet 2006 pour

l'entrée en vigueur des arrangements susmentionnés et celle du 1^{er} janvier 2006 pour le relèvement du barème des traitements de base minima, la Commission ne pense pas que les nouveaux arrangements auront des incidences juridiques.

39. Répondant à une demande d'éclaircissements sur les raisons pour lesquelles on ne fait pas de distinction entre les villes sièges et les autres lieux d'affectation, le Président indique que les primes de mobilité et de sujétion ont pour objet de compenser les difficultés que les fonctionnaires rencontrent dans certains lieux d'affectation et d'encourager la mobilité. Dans le régime actuel, les conditions qui régissent les primes de mobilité accordées aux fonctionnaires mutés dans des villes sièges sont plus strictes que celles qui sont définies pour la mobilité hors siège. Se fondant sur ces prémisses pour élaborer les arrangements et notant que tout déplacement créait des difficultés pour les fonctionnaires concernés, le groupe de travail a convenu qu'il serait souhaitable de maintenir les primes de mobilité pour tous les lieux d'affectation. La Commission accepte la recommandation du groupe de travail, mais compte réexaminer la question à l'occasion de la prochaine révision. La proposition soumise à la Cinquième Commission est le fruit d'une coopération et d'un compromis. La Commission de la fonction publique internationale est convaincue que les nouveaux arrangements, qui n'ont pas d'incidences financières, assurent une meilleure prise en compte des préoccupations de l'Assemblée générale du fait que les hausses du barème des traitements de base minima ne déclencheront plus automatiquement une augmentation des prestations et que des indicateurs clairs seront utilisés lors des révisions futures. La Commission réexaminera les arrangements de manière pragmatique à la date prévue et fera régulièrement rapport à l'Assemblée générale. Notant avec satisfaction que les États Membres ont appuyé les efforts concertés que le groupe de travail a faits pour parvenir à un consensus sur la question des primes de mobilité et de sujétion, l'orateur fait observer que le recours à un groupe de travail n'est pas une procédure nouvelle; la Commission utilise des groupes de travail depuis très longtemps pour s'attaquer à des questions complexes et délicates inscrites à son programme de travail et elle entend continuer à agir ainsi, sous réserve des contraintes budgétaires.

40. La Commission poursuivra les études sur les équivalences de classe entre le régime commun des

Nations Unies et la fonction publique de référence et fera rapport à l'Assemblée générale à sa soixante et unième session.

41. La question qui a été soulevée quant à la possibilité d'étoffer les informations qui figureront dans les futurs rapports sur la suite donnée par les organisations aux décisions et recommandations de la CFPI sera étudiée en fonction des contraintes liées au souci de rationalisation des rapports.

42. Il a été dit que la CFPI n'avait pas répondu à une demande de l'Assemblée générale portant sur les entités qui avaient servi de référence aux fins du calcul des prestations et indemnités. Le Président de la CFPI assure la Commission qu'une réponse a bien été donnée et que des informations détaillées figurent dans un document de fond qui sera communiqué à toutes les délégations intéressées.

43. En conclusion, le Président indique que, lors de l'établissement de son rapport, la Commission a eu des difficultés à respecter les limites imposées par l'Assemblée générale quant à la longueur des documents et que de nombreux détails ont donc été omis. Cependant, des réponses détaillées pourront être fournies pour toute question qui serait susceptible d'être posée lors des consultations officieuses ou dans un autre contexte. À ce propos, il présente ses excuses pour le fait que la documentation complémentaire ne sera disponible qu'en anglais.

Point 132 de l'ordre du jour : Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne (suite)

Application des recommandations formulées par le Bureau des services de contrôle interne à l'issue de son audit de la gestion des commissions régionales (suite) (A/60/378)

44. **M^{me} Taylor Roberts** (Jamaïque), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, note que les commissions régionales assument des responsabilités importantes en appuyant les programmes de l'Organisation des Nations Unies dans le domaine du développement. Elles représentent le premier point de contact entre l'ONU et ses partenaires du monde entier et ont par ailleurs été chargées de suivre la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et l'application des textes issus des grandes conférences. Aussi, le Groupe des 77 et la Chine se félicitent que les commissions s'efforcent

d'harmoniser leurs programmes de travail et leurs structures avec ces mandats supplémentaires, tout en sachant que chacune d'elles opère dans un contexte économique et institutionnel qui lui est propre. Ils soulignent également l'appui précieux que les commissions prêtent à diverses initiatives régionales.

45. L'intervenante prend acte de l'importance que revêtent des modes de gestion efficaces et rationnels et note avec satisfaction que la plupart des recommandations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ont été appliquées ou le seront en 2006. Elle félicite également les commissions régionales des efforts qu'elles font en vue de rationaliser leurs structures et leurs fonctions. Le Secrétaire général doit néanmoins veiller à ce que le Secrétariat leur fournisse l'appui nécessaire. Il est indispensable de suivre une approche coordonnée pour la mise en œuvre de la stratégie globale de communication et pour réduire les taux de vacance de postes qui sont constamment élevés. Sans une coopération, une concertation et une coordination adéquates entre le Siège et les commissions, les efforts collectifs déployés pour appuyer les programmes de l'Organisation dans le domaine du développement risquent de se trouver compromis.

46. Enfin, s'il est vrai que les commissions doivent utiliser leurs ressources avec un maximum d'efficacité, les États Membres ont collectivement le devoir de mettre des fonds suffisants à leur disposition. Il serait utopique de penser qu'elles pourront exécuter les mandats essentiels en s'appuyant uniquement sur des ressources extrabudgétaires.

47. **M. Yoo Dae-jong** (République de Corée), notant que les suites données aux recommandations du BSCI varient selon les commissions, dit que les secrétaires exécutifs doivent donc s'attacher plus activement à faire appliquer les recommandations issues des audits. Il fait également observer que le rapport publié sous la cote A/60/378 aurait dû contenir des informations plus détaillées et plus concrètes sur l'état de la mise en œuvre des recommandations et, dans la mesure du possible, des statistiques sur les taux d'application. Enfin, comme la nécessité d'éviter les doubles emplois, de renforcer la coordination et de mettre en commun les pratiques optimales est un thème récurrent dans la plupart des recommandations, il estime qu'il faudrait envisager de mettre au point un mécanisme plus systématique de consultations entre toutes les commissions.

48. **M. Rahman** (Chef par intérim du Bureau des commissions régionales à New York) dit qu'il a pris note des vues exprimées par les délégations. Comme il l'a fait remarquer dans sa déclaration liminaire (A/C.5/60/SR.8), certaines des recommandations du BSCI ont été appliquées et d'autres sont en cours d'application. Les responsables de la planification des programmes des commissions régionales se réunissent chaque année pour examiner les recommandations des organes de contrôle et s'assurer qu'il y est donné suite de manière appropriée. Ces réunions offrent également un cadre pour la confrontation des expériences et la mise en commun des pratiques optimales. À la toute dernière réunion qui s'est tenue à Beyrouth, les responsables ont décidé de créer deux groupes de travail ayant pour mandat de superviser l'application de certaines recommandations. Le premier, qui sera dirigé par la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), est chargé de la recommandation relative aux auto-évaluations (recommandation 5) et le second, qui sera dirigé par la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), est chargé de la recommandation relative aux publications (recommandation 9). Ils devraient achever leurs travaux d'ici à la fin de 2006 et on espère que les recommandations correspondantes auront été pleinement appliquées à cette date. En outre, un babillard a été créé afin de faciliter l'échange d'informations entre les commissions régionales via l'Internet.

49. Répondant aux observations faites par la représentante de la Jamaïque, l'intervenant dit que, malgré les efforts énergiques qu'elles déploient pour lever des fonds, les commissions régionales ne disposent que d'un très faible volume de ressources extrabudgétaires. Comme une dépendance excessive à l'égard de telles ressources risque de compromettre l'exécution des programmes, les missions fondamentales confiées aux commissions doivent être financées en majeure partie au moyen de ressources garanties.

La séance est levée à 11 h 30.