



Assemblée générale

Soixante et unième session

Documents officiels

Distr. générale
31 janvier 2007
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 11^e séance

Tenue au Siège, à New York, le jeudi 26 octobre 2006, à 10 heures

Président : M. Yousfi (Algérie)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M. Saha

Sommaire

Point 125 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (*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*, 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.

06-58758 (F)



La séance est ouverte à 10 h 10.

Point 125 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (suite)

1. **M^{me} Lock** (Afrique du Sud), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et la Chine, souligne le rôle essentiel de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour ce qui est de conseiller les États Membres sur les moyens d'assurer au personnel, la ressource la plus précieuse de l'Organisation, les meilleures conditions d'emploi possibles. Elle se félicite des améliorations apportées au rapport de la CFPI (A/61/30), notamment l'ajout d'un résumé – très utile – des recommandations faites à l'Assemblée générale. Les délibérations sur la rémunération et les avantages devront se poursuivre pour que la Cinquième Commission puisse prendre des décisions. Si l'efficacité demande que le régime des indemnités soit modernisé et simplifié, la transparence et l'équité doivent y présider.

2. Se penchant sur les autres questions soulevées par la CFPI, l'oratrice souligne l'importance de l'indemnité pour frais d'études et se félicite que la Commission ait recommandé une augmentation. Le Groupe des 77 et la Chine sont également disposés à examiner la proposition d'ajustement du barème des traitements. Pour ce qui est des conditions d'emploi, notamment celles des agents du Service mobile, la question doit être envisagée dans le contexte de la réforme de la gestion des ressources humaines, de manière à garantir les meilleures conditions de travail possibles au personnel des Nations Unies. Enfin, la lenteur avec laquelle l'Organisation progresse vers la parité des sexes, particulièrement aux échelons supérieurs, est extrêmement préoccupante. Le Groupe des 77 et la Chine appuient les recommandations de la CFPI tendant à accroître la représentation des femmes, notamment celles des pays en développement.

3. **M^{me} Soni** (Canada), s'exprimant également au nom de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande, met en relief le rôle important de la Commission de la fonction publique internationale et le rapport direct entre les travaux de celle-ci et le bon fonctionnement des organisations appliquant le régime commun. Tout en sachant gré à la Commission de se pencher sur chaque avantage et chaque indemnité, elle se demande dans quelle mesure cet examen contribue à offrir un ensemble de prestations moderne, concurrentiel et simplifié. De plus, quoique la fonction publique

américaine soit la fonction publique de référence pour les traitements, il n'y a pas de référence en matière d'avantages. On risque donc d'en arriver à « picorer », c'est-à-dire à retenir, pour chaque avantage, le modèle le plus intéressant; cette question mérite qu'on s'y attarde davantage.

4. Le Canada se félicite que la CFPI ait décidé de créer le Groupe de travail sur les prestations versées aux fonctionnaires recrutés sur le plan international affectés à des lieux d'affectation déconseillés aux familles et de maintenir provisoirement les arrangements contractuels utilisés dans le domaine du maintien de la paix : il est largement temps que les organisations appliquant le régime commun harmonisent leurs pratiques en la matière. Il sera particulièrement important que le Groupe de travail propose un ensemble de prestations transparent et facile à administrer, ce qui était censé être le cas des contrats relevant de la série 300, très utilisés dans les opérations de maintien de la paix. Les travaux que la CFPI mènera dans ce domaine iront dans le sens des efforts que déploie l'Assemblée générale pour réformer la gestion des ressources humaines.

5. Les progrès accomplis sur le plan de la représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs et supérieurs sont décevants. La CFPI et le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) devraient continuer d'étudier la situation et de faire des recommandations concrètes à l'Assemblée générale. Enfin, la Cinquième Commission devrait se pencher sur les recommandations du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale concernant les qualifications, la durée des mandats et la sélection des membres de la CFPI, dans le contexte de la réforme de la gestion des ressources humaines. Le Groupe des 77 et la Chine a fait des recommandations de fond à cet égard aux deux sessions précédentes de l'Assemblée générale et se réjouit que les débats à ce sujet aboutissent.

6. **M. Shen Yanjie** (Chine) se félicite que la Commission de la fonction publique internationale ait décidé de créer un groupe de travail chargé de déterminer dans quelle mesure il faudrait harmoniser les droits et les prestations dans les organisations appliquant le régime commun. Ce groupe de travail devra prendre en compte des facteurs tels que les incidences budgétaires des réformes, le rapport coût-efficacité, la continuité et la compatibilité globales des mesures de réforme, les intérêts légitimes des membres

du personnel, la transparence et l'équité de la mise en œuvre des mesures, et l'existence de mécanismes de recours visant à protéger les droits et les intérêts du personnel. La CFPI devrait également entreprendre un examen complet des effets qu'auraient, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, la rationalisation des contrats, l'établissement d'une force de maintien de la paix professionnelle et permanente et différents régimes de mobilité du personnel.

7. Pour ce qui est de la proposition de créer trois types de contrats (temporaires, de durée déterminée et continus), il faut noter que la réforme en matière de contrats doit tendre à améliorer les résultats, à maintenir la structure des effectifs et à répondre aux besoins opérationnels de l'Organisation. Les engagements continus ne doivent être renouvelés qu'en fonction des résultats, sans quoi, ils deviendront en fait des engagements permanents. Convertir automatiquement les engagements de durée déterminée en engagements continus après une seule évaluation revient à réintroduire les engagements permanents : l'engagement continu ne devrait être accordé qu'au terme d'une procédure transparente reposant sur des appréciations du comportement professionnel menées à intervalles réguliers, et sur des critères clairs.

8. Actuellement, le choix des membres du Réseau de direction relève exclusivement des chefs de secrétariat. Pour que le processus de sélection ne soit pas subjectif, le choix des membres devrait reposer sur des critères clairement définis ainsi que sur les principes de la représentation géographique et la parité des sexes. Il faudrait élaborer des outils de gestion permettant de favoriser le développement des capacités d'encadrement dans les organisations appliquant le régime commun, mais dans les limites des ressources existantes.

9. En tant qu'organe spécialisé indépendant de l'Assemblée générale, la Commission de la fonction publique internationale joue un rôle central dans la réglementation des conditions d'emploi offertes par les organisations appliquant le régime commun. Tandis que l'Organisation œuvre à améliorer son système de gestion des ressources humaines, la CFPI devrait continuer de renforcer le régime commun en améliorant la communication et la coordination avec les chefs de secrétariat.

10. **M. Torrington** (Guyana), prenant la parole au nom du Groupe de Rio, dit que la fonction publique internationale est régie par des principes qui en garantissent l'intégrité. Il réaffirme l'importance du régime commun et la nécessité de préserver l'indépendance et les compétences dont la Commission de la fonction publique internationale a besoin pour réglementer les conditions d'emploi dans les organisations appliquant ce régime.

11. Passant au rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/61/30), l'intervenant se félicite qu'il comprenne un résumé des recommandations de la CFPI pour 2005-2006; et déclare que cela devrait toujours être le cas à l'avenir. Le Groupe de Rio serait disposé à travailler sur des propositions concernant le régime des indemnités et estime qu'il faudrait, d'une part, continuer à étudier les questions des arrangements contractuels et de l'harmonisation des conditions d'emploi dans le contexte de la réforme de la gestion des ressources humaines et, d'autre part, inviter la CFPI et des représentants du personnel à participer aux discussions.

12. Il y aurait lieu de revoir la méthode de calcul des indemnités pour frais d'études afin que tous les membres du personnel soient traités équitablement. Il serait bon également que l'Assemblée générale réaffirme le principe Noblemaire, dont l'application permet à l'Organisation d'attirer les meilleurs éléments.

13. **M. Muhith** (Bangladesh) souligne l'importance du régime commun et du mandat de la CFPI pour ce qui est de réglementer et de coordonner les conditions d'emploi tout en maintenant des normes élevées dans la fonction publique internationale.

14. Les progrès de l'étude pilote sur l'élargissement des fourchettes et la rémunération aux résultats sont satisfaisants; il importe de renforcer les méthodes de gestion des ressources humaines axées sur les résultats. La CFPI a raison de considérer la gestion des carrières comme un des principaux facteurs dont dépendra l'adhésion du personnel. La participation d'un plus grand nombre d'organisations est la bienvenue, mais les critères énoncés par la CFPI doivent être respectés. Les mises à jour annuelles doivent indiquer si les objectifs sont en voie d'être atteints et dans quelles mesures les nouvelles structures des ressources humaines y contribuent.

15. La marge s'est située en deçà du point médian (la valeur souhaitée) au cours des dernières années, mais depuis 2005 elle a augmenté de 2,9 % et atteint 14 %; il convient toutefois de rappeler qu'il est souhaitable, mais pas obligatoire, que la marge se situe au point médian de la fourchette. Il faudra se pencher à nouveau sur la question lorsque les conclusions des études d'équivalences de classe seront disponibles.

16. Le Bangladesh se félicite des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale concernant la prime de risque et salue l'engagement des fonctionnaires qui travaillent dans des lieux d'affectation dangereux. Il partage la déception de la CFPI face aux maigres progrès accomplis en ce qui concerne la représentation des femmes dans les organisations appliquant le régime commun. La mise en place de coordonnateurs pour les questions concernant la parité constitue un modèle dont toutes les organisations devraient s'inspirer. Bien que les recommandations de la CFPI soient les bienvenues, les cadres devraient être tenus responsables de la réalisation des objectifs en matière de parité des sexes.

17. Les raisons pour lesquelles il a été proposé que l'allocation pour personnes à charge soit réexaminée sont compréhensibles, mais l'élaboration d'une meilleure méthode exigera un examen approfondi de la question. Les propositions qui tendent à ce que le barème des traitements de base minima soit relevé sans gain ni perte pour les intéressés et à ce que le régime de la prime de mobilité et de sujétion soit modifié méritent d'être sérieusement examinées. Une réforme de la catégorie du Service mobile s'impose: les recommandations de la CFPI présentent des avantages, et il faudrait se pencher sur la question dans le cadre de la réforme du système de gestion des ressources humaines.

18. **M. Bandar** (Iraq) affirme que les recommandations très importantes formulées par la Commission de la fonction publique internationale exigent un suivi rigoureux, après une analyse approfondie des questions. Il est essentiel que les organisations appliquant le régime commun se rapprochent de la parité des sexes, particulièrement en recrutant des femmes originaires des pays en développement sous-représentés (qui répondent aux critères établis).

19. **M. Kovalenko** (Fédération de Russie) dit que les nouveaux arrangements régissant la prime de mobilité

et de sujétion devraient entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2007, mais que le bien-fondé d'une première évaluation en 2008 devrait être examiné dans le cadre de consultations officieuses. La délégation russe prend note des commentaires de la Commission de la fonction publique internationale au sujet de la marge entre les rémunérations nettes des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et de l'Administration fédérale des États-Unis, ainsi que de la décision de la CFPI de revenir sur la recommandation qu'elle avait formulée auparavant, à savoir qu'il faudrait maintenir deux régimes distincts pour l'Organisation des Nations Unies, d'une part, et pour les fonds et les programmes, d'autre part, en ce qui concerne les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles. Des précisions sur les raisons de ce revirement seraient bienvenues.

20. Avant que l'Assemblée générale ne décide d'adopter un nouveau système de rémunération, la CFPI devra démontrer clairement que ce système améliorerait les résultats du Secrétariat et qu'il serait plus efficace que celui qui existe. Une fois encore, de plus amples renseignements seraient également les bienvenus.

21. La CFPI devra certainement continuer de surveiller l'évolution du Réseau de direction et prévenir les États Membres s'il semble qu'une catégorie de personnel distincte, ou une coterie de cadres supérieurs jouissant de droits particuliers, est en voie de se créer.

22. La CFPI doit être renforcée en tant qu'organe central de réglementation des traitements et des conditions d'emploi pour l'ensemble du système; lorsque la Cinquième Commission examinera les recommandations du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, la délégation russe sera guidée par cette considération, et par l'idée que les États Membres doivent jouer un rôle de premier plan dans la nomination des membres de la CFPI et que le processus de consultation tripartite doit être maintenu. Elle ne comprend pas le lien qu'établissent certaines délégations entre un accord au sein de la Cinquième Commission au sujet des recommandations du Groupe, et l'adoption d'une résolution sur le système global des traitements et indemnités. Cette façon de penser a empêché la Cinquième Commission de conclure le débat sur la question à la soixantième session; il ne faut pas que la situation se reproduise.

23. **M^{me} Udo** (Nigéria) dit que la déclaration faite par le représentant de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux a été utile, car il est important que la Cinquième Commission entende le point de vue du personnel; une déclaration du Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies aurait également été la bienvenue.

24. La délégation nigériane voudrait savoir si certaines des plus grandes organisations, notamment le Secrétariat de l'ONU, se sont portées volontaires pour participer à l'étude pilote sur l'élargissement des fourchettes et la rémunération aux résultats, et souhaiterait recevoir favorablement des renseignements complémentaires sur la différenciation des postes. Compte tenu du caractère très actuel de cette question, la CFPI pourrait donner un nouveau compte rendu de l'état de l'examen des arrangements contractuels pour le personnel sur le terrain. Comme la CFPI, le Nigéria s'inquiète de ce que les progrès vers la parité des sexes soient si lents, notamment en ce qui concerne le recrutement de femmes provenant de pays d'Afrique et d'autres pays en développement

25. **M. Bel Hadj Amor** (Président de la Commission de la fonction publique internationale) dit que toutes les questions soulevées au sein de la Cinquième Commission seront étudiées sérieusement par la CFPI, laquelle est très consciente de l'importance de son rôle dans la réforme du système des Nations Unies, plus particulièrement en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. C'est une tâche imposante pour la Cinquième Commission que de prendre des décisions sur les nombreuses questions relevant de ce point de l'ordre du jour, mais la Commission saura certainement mener la tâche à bien.

La séance est levée à 11 heures.