



Assemblée générale
Conseil économique et social

Distr.
GENERALE

A/44/206/Add.1 ✓
E/1989/69/Add.1
24 mai 1989
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

ASSEMBLEE GENERALE
Quarante-quatrième session
Points 12, 98 et 129 de la liste
préliminaire*
RAPPORT DU CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL
CONSULTATION INTERREGIONALE SUR
LES POLITIQUES ET LES PROGRAMMES
DE PROTECTION SOCIALE ORIENTES VERS
LE DEVELOPPEMENT
CORPS COMMUN D'INSPECTION

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL
Seconde session ordinaire de 1989
COOPERATION REGIONALE

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de présenter à l'Assemblée générale et au Conseil économique et social ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Rapport sur la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO)" (A/44/206-E/1989/69).

* A/44/50/Rev.1.

ANNEXE

Observations du Secrétaire général

I. INTRODUCTION

1. Le Secrétaire général accueille avec satisfaction le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Rapport sur la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale", qui est le dernier en date d'une série de rapports que le CCI a établis au sujet des commissions régionales. Ce rapport vient à point nommé tant en lui-même qu'en tant qu'élément de cette série. Le Secrétaire général estime que ce rapport, en dépit de sa brièveté, décrit clairement la situation de la CESAO. En outre, les Inspecteurs y formulent un certain nombre de recommandations pertinentes qui découlent de l'analyse qu'ils ont effectuée. Le Secrétaire exécutif de la CESAO a fait savoir au Secrétaire général qu'il souscrivait à l'esprit du rapport.

II. OBSERVATIONS PONCTUELLES

Section I. Introduction

2. Le Secrétaire général approuve le contenu du paragraphe 3 du rapport. En effet, en dépit de l'homogénéité de la région, la coopération en son sein n'est pas très avancée. De plus, divers conflits armés ont un effet très néfaste sur les efforts de développement économique. La coopération et le développement économiques peuvent cependant constituer une force puissante contre la diversité politique; un organe objectif et technocratique qui s'emploie à promouvoir cette force n'est certes pas isolé : il bénéficie de l'appui de l'organisation mondiale dont il fait partie.

3. Au sein de l'Organisation des Nations Unies, la CESAO est censée être le principal centre général de développement économique et social de la région. Le Secrétaire général pense, comme les Inspecteurs, que les Etats Membres et les organisations de la région pourraient envisager d'utiliser ce potentiel et de le renforcer en tant qu'instrument de leur développement. Comme il est dit au paragraphe 51 du rapport, la CESAO, à l'instar des autres commissions régionales, est beaucoup plus qu'un simple secrétariat : c'est, par-dessus tout, une communauté d'Etats membres poursuivant un même objectif : le développement général, sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies, de la région qu'elle dessert. En aidant la CESAO à parvenir à une efficacité optimale, on faciliterait ses efforts qui semblent susceptibles d'apporter une importante contribution au développement de la région

Section V. Coopération et coordination avec les organes régionaux et internationaux

4. Au paragraphe 49 du rapport, les Inspecteurs déclarent qu'il est essentiel que tant la CESAO que les institutions régionales arabes s'efforcent le plus rapidement possible de définir en commun les programmes et projets prioritaires et de dresser l'inventaire des ressources et des services institutionnels qui sont susceptibles

/...

de donner tout son sens à cette coopération. Ils appellent également l'attention sur les initiatives que le Secrétaire exécutif de la CESAO a prises pour revitaliser les accords qui avaient été conclus entre la Commission et les institutions régionales arabes. Le Secrétaire général exprime l'espoir que ces initiatives donneront lieu à une coordination fructueuse entre les organisations qui partagent le même objectif.

Section VI. Ressources humaines et financières

5. Au paragraphe 52 du rapport, les Inspecteurs appellent l'attention sur la capacité de la CESAO d'exécuter des projets pour les gouvernements de la région et en leur nom et expriment la conviction que les Etats membres de la Commission devraient s'employer activement à mettre à profit cette possibilité. Le Secrétaire général pense comme les Inspecteurs qu'il y a lieu de noter que de nombreux Etats membres n'ont pas essayé de tirer parti de l'existence de la Commission selon les modalités suggérées.

6. Eu égard à la dernière phrase du paragraphe 52, il y a lieu de souligner l'importance que des projets même très modestes pourraient avoir, si les Etats membres voulaient bien en faire l'essai. Il semblerait que c'est précisément le manque d'intérêt manifeste de la part des gouvernements de la région qui décourage les gouvernements d'autres régions de contribuer aux travaux de la Commission. Il est tout à fait probable que des signes concrets d'intérêt de la part des Etats membres de la Commission pourraient avoir un effet catalyseur et fournir aux gouvernements un instrument précieux de développement qui serait rentable et dont le coût serait plus que partagé par d'autres pays.

7. Pour ce qui est des ressources humaines, on a constaté, depuis l'instauration du cessez-le-feu dans la région, une certaine amélioration en ce qui concerne le niveau des effectifs dans la catégorie des administrateurs. Les fonctionnaires en poste, qui se sont acharnés pendant si longtemps et au prix de tant de difficultés à assurer le fonctionnement de la Commission, ne peuvent que s'en féliciter. Il est néanmoins essentiel de poursuivre sans fléchir les efforts diligents déployés jusqu'ici pour recruter des fonctionnaires possédant les mêmes qualités, afin de pourvoir les postes encore vacants. Les conclusions que les Inspecteurs ont formulées dans ce domaine restent donc tout à fait pertinentes.

Recommandation 3

Eu égard au taux élevé de vacances de poste qui existe à la CESAO, le Secrétaire général devrait, selon que de besoin et en coopération avec celle-ci, prendre les mesures suivantes :

a) Prévoir un traitement particulier pour la CESAO en ce qui concerne les restrictions budgétaires découlant de la crise financière et de l'application de la recommandation 15 du Groupe des réductions d'effectifs relative aux

8. La CESAO, pas plus qu'aucune autre commission régionale, n'a été exemptée de l'application du programme de réduction des postes. Il convient toutefois de noter que, comme le Comité du programme et de la coordination et l'Assemblée générale l'ont demandé au sujet de ces commissions, le taux de réduction des postes à la CESAO est inférieur au taux global de réduction des postes en vigueur au Secrétariat.

b) Application rapide et effective des directives énoncées dans la résolution 39/243 de l'Assemblée générale qui tendent à permettre le recrutement de personnel originaire de tout Etat membre de la Commission, afin de répondre aux besoins de celle-ci en matière de personnel

9. Il ne fait aucun doute que le gel du recrutement imposé par le Secrétaire général en mars 1986 avec toutes les restrictions qui l'accompagnaient et les conditions particulièrement difficiles qui régnaient à la CESAO, située au milieu d'une zone de conflits, sont pour une grande part responsables du taux élevé de vacances de poste d'administrateur. En raison de l'incertitude qui régnait dans la région, la Commission a également connu un taux élevé de renouvellement du personnel, qui a eu certains effets adverses sur l'exécution de son programme de travail.

10. En février 1988, pour venir en aide à la CESAO et à d'autres lieux d'affectation où le taux de vacances de poste était supérieur à 20 %, le Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion a autorisé que des postes soient pourvus, à titre intérimaire, par du personnel engagé pour une période de courte durée. Outre l'adoption de cette mesure et l'octroi d'une indemnité spéciale de fonctions aux agents des services généraux qui s'acquittaient, à titre temporaire, de fonctions d'administrateur en vue de minimiser les effets négatifs de la situation sur les programmes de travail, il a également fallu envisager de recruter du personnel originaire de tous les Etats membres de la Commission quels qu'ils soient, y compris ceux qui étaient déjà surreprésentés dans l'ensemble du Secrétariat. Les restrictions qui ont été imposées par le gel du recrutement n'ont toutefois pas amélioré la situation des autres Etats membres de la région qui continuent à ne pas être représentés ou à être sous-représentés. Bien que l'on continue de s'attacher à recruter des candidats qualifiés de ces Etats membres, force est de constater que les concours organisés sur le plan national et les postes vacants annoncés dans la presse ou ailleurs continuent à ne guère attirer de candidats. Le nombre de postes souhaitable pour ces pays n'a donc pas été atteint. Il est clair également que l'Organisation n'offre pas de traitement et de conditions d'emploi suffisamment compétitives pour attirer des ressortissants de haut niveau de certains de ces pays. Comme l'Assemblée générale l'a indiqué, on ne peut que se féliciter de l'examen général de la situation que la Commission de la fonction publique internationale est en train d'entreprendre.

11. Récemment toutefois, le renforcement de l'esprit de coopération entre la CESAO et le Siège ainsi que l'accroissement - à la suite de l'instauration du cessez-le-feu en août 1988 - du nombre de candidats originaires de divers Etats Membres de la région et d'ailleurs sont des signes encourageants. Ainsi, entre le 1er mai 1987 et le 1er mai 1989, 20 postes de la CESAO ont été pourvus par des candidats externes provenant des Etats Membres ci-après :

/...

<u>Etats membres de la CESAO</u>		<u>Autres Etats Membres</u>	
Egypte	1	Allemagne (République	
Iraq	3	fédérale d')	2
Jordanie	4	Etats-Unis d'Amérique	4
Lihan	1	Japon	1
République arabe syrienne	2	Soudan	2
	<hr/>		<hr/>
	11 postes		9 postes
	<hr/>		<hr/>

On a le sentiment que la situation s'est considérablement améliorée au cours de 1988 et dans les premiers mois de 1989 comme l'indique la diminution du taux de vacances de poste qui est tombé de près de 30 % en décembre 1987 à moins de 23 % au 1er mai 1989. Des ouvertures continueront à être faites aux Etats membres qui jusqu'ici n'ont malheureusement pratiquement pas réagi aux efforts déployés en ce sens.

c) Mettre à profit l'exécution du programme de gestion des vacances de poste et de réaffectations de personnel pour appliquer plus systématiquement l'article 1.2 du règlement du personnel et instituer un roulement systématique du personnel afin d'assurer que les fonctionnaires aient l'expérience du travail tant au Siège que dans les bureaux extérieurs et éviter autant que possible que les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation "à conditions de vie difficiles" fassent l'objet d'un traitement discriminatoire

12. On espérait que la mise en oeuvre en avril 1987 du programme de gestion des vacances de poste et de réaffectation de personnel fournirait des moyens plus équitables et plus équilibrés de pourvoir les postes vacants. Pour ce qui est de la rotation du personnel aux postes "à conditions de vie difficiles", les résultats n'ont pas été aussi positifs qu'on pouvait l'espérer. A ce jour cependant, 10 fonctionnaires de la CESAO en tout ont été mutés avec succès dans le cadre du programme de gestion des vacances de poste. Trois d'entre eux ont ainsi été transférés de la CESAO à New York, Genève et Santiago, respectivement. En novembre 1988, dans une instruction administrative (ST/AI/338/Add.5), le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a introduit diverses mesures visant à faciliter la mobilité du personnel. Parmi celles-ci, on peut citer des affectations d'une durée maximale de trois ans, l'octroi d'indemnités de fonctions, le versement d'indemnités d'affectation et d'indemnités d'installation majorées, ainsi que l'octroi de taux préférentiels d'indemnités de poste.

13. Il est à souhaiter que ces incitations, accompagnées d'un système de roulement clairement défini à l'échelle du système - dont la mise en oeuvre est prévue pour 1990 - contribueront à assurer l'équilibre équitable recherché. On espère que la mise en oeuvre de cette politique mettra fin une fois pour toutes aux taux élevés des vacances de poste dans des lieux d'affectation tels que la CESAO.

d) Etablir et promulguer une formule unique, à l'échelle de l'Organisation, aux fins du calcul du taux de vacances de poste de chaque entité administrative en vue de mettre fin à la confusion qui entoure l'utilisation de ce taux tant au niveau de la prise de décisions qu'à celui de l'exécution

14. Le Secrétaire général partage la préoccupation qui est exprimée à l'alinéa d) de la recommandation 3 des Inspecteurs. Un comité des postes permanents, composé à la fois de représentants de la Division du budget et de représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines, a été créé pour examiner les questions touchant la structure organisationnelle, la conception et la classification des emplois dans chaque entité administrative de l'ONU. Ce comité sera chargé d'élaborer une formule unique pour l'ensemble du système qui pourra être utilisée pour calculer le taux de vacances de poste, conformément à la proposition formulée par les Inspecteurs.
