



NATIONS UNIES

ASSEMBLEE  
GENERALE



Distr.  
LIMITEE  
A/C.5/31/L.22  
23 novembre 1976  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

NOV 29 1976

Trente et unième session  
CINQUIEME COMMISSION  
Point 102 de l'ordre du jour

UN/SA COLLECTION

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Projet de rapport de la Cinquième Commission

Rapporteur : M. E. Brian NASON (Irlande)

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
I. INTRODUCTION .....	1 - 2	2
II. COMPOSITION DU SECRETARIAT .....	3 - 34	3
A. Documentation soumise à la Commission .....	3 - 7	3
B. Le débat .....	8 - 24	4
C. Propositions et vote .....	25 - 34	11
III. AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL .....	35 - 51	15
A. Documentation soumise à la Commission .....	35 - 37	15
B. Discussion .....	38 - 48	16
C. Propositions et votes .....	49 - 51	19
IV. RECOMMANDATIONS DE LA CINQUIEME COMMISSION .....	52 - 53	20

## I. INTRODUCTION

1. A sa 4<sup>ème</sup> séance plénière, le 24 septembre 1976, l'Assemblée générale a inscrit à son ordre du jour le point suivant :

"Questions relatives au personnel :

- a) Composition du Secrétariat : rapport du Secrétaire général;
- b) Autres questions relatives au personnel : rapport du Secrétaire général."

L'Assemblée a renvoyé ce point à la Cinquième Commission.

2. La Commission a examiné cette question de sa 3<sup>ème</sup> à sa 6<sup>ème</sup> séance et à ses 8<sup>ème</sup>, 9<sup>ème</sup>, 11<sup>ème</sup>, 12<sup>ème</sup>, 15<sup>ème</sup>, 22<sup>ème</sup>, 28<sup>ème</sup>, 30<sup>ème</sup>, 32<sup>ème</sup> et 33<sup>ème</sup> séances, entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 19 novembre 1976.

## II. COMPOSITION DU SECRETARIAT

### A. Documentation soumise à la Commission

3. Pour l'examen de l'alinéa a) du point 102 de l'ordre du jour, la Commission était saisie du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/31/154 et Corr.1 et 2) et de la liste qui lui est habituellement communiquée du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies indiquant, pour chaque service, département et unité administrative, les nom, fonctions, nationalité et classe de tous les fonctionnaires en poste (A/C.5/31/L.2).

4. Dans son rapport, le Secrétaire général traitait du système des "fourchettes" souhaitables appliqué pour déterminer de façon équitable la répartition géographique des postes du Secrétariat. La méthode suivie pour calculer ces fourchettes - fondée sur la combinaison de trois facteurs : qualité de Membre de l'Organisation, population et contribution au budget de l'Organisation - avait, au fil des ans, abouti à plusieurs anomalies. Le Secrétaire général proposait donc l'adoption d'une meilleure méthode propre à éliminer les irrégularités dans l'amplitude des fourchettes et à assurer à cet égard une souplesse constante. En outre, le Secrétaire général indiquait qu'il convenait, à son avis, d'élargir la fourchette souhaitable pour les Etats Membres versant la contribution minimum, laquelle passerait de 1-6 à 2-7.

5. Conformément à la résolution 3417 (XXX) de l'Assemblée générale, en date du 8 décembre 1975, le rapport donnait des renseignements sur le recrutement de candidats ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés et sur la répartition géographique des fonctionnaires de rang supérieur. Il donnait également des indications sur la répartition du personnel par âge.

6. Au sujet de l'emploi des femmes au Secrétariat, le Secrétaire général donnait des indications sur les mesures prises pour réaliser un équilibre équitable entre les fonctionnaires du sexe masculin et du sexe féminin à tous les niveaux. Des mesures étaient également prises pour améliorer les conditions d'emploi, la formation et la planification des carrières des fonctionnaires de sexe féminin.

7. Le rapport contenait trois recommandations à l'intention de l'Assemblée générale. La première tendait à ce que l'Assemblée générale adopte la nouvelle méthode proposée pour le calcul des "fourchettes" souhaitables des Etats Membres. La deuxième tendait à ce que l'Assemblée décide de porter à 2-7 la "fourchette" souhaitable des Etats Membres versant la contribution minimum au budget de l'ONU. La dernière recommandation tendait à ce que la méthode utilisée pour déterminer le facteur "population" reste inchangée jusqu'à la prochaine révision du barème des quotes-parts.

B. Le débat

8. Le débat sur l'alinéa a) du point 102 de l'ordre du jour a porté sur :
- a) La répartition géographique et la répartition par âge du personnel;
  - b) La nouvelle méthode de calcul des fourchettes souhaitables proposée par le Secrétaire général dans son rapport;
  - c) L'emploi des femmes au Secrétariat.

1. Répartition géographique et répartition par âge

9. Plusieurs représentants ont fait observer que si la situation privilégiée de certains pays au Secrétariat était un peu moins forte, il restait encore beaucoup à faire pour assurer une répartition équitable du personnel selon l'origine géographique. Un certain nombre de pays et deux régions, l'Asie et l'Extrême-Orient, d'une part, l'Europe orientale, de l'autre, étaient toujours sous-représentés, tandis que 22 Etats Membres n'étaient pas représentés du tout. Plusieurs délégations ont souligné qu'en dépit du fait que la situation fût donc encore peu satisfaisante, sur les 292 fonctionnaires nommés l'année précédente à des postes soumis à la répartition géographique, 105 étaient originaires de pays déjà surreprésentés. En outre, 61,4 p. 100 de tous les postes soumis à la répartition géographique étaient occupés par des fonctionnaires titulaires de nominations à titre permanent, et, par ailleurs, l'engagement d'un certain nombre de fonctionnaires ayant atteint l'âge de la retraite avait été prolongé. Ces pratiques empêchaient de recruter de nombreux candidats pourtant bien qualifiés originaires de pays non représentés ou sous-représentés du monde entier. Les mêmes délégations ont demandé l'application stricte de la résolution 3417 B (XXX) de l'Assemblée générale en date du 8 décembre 1975. Il a été également proposé que, dans son prochain rapport, le Secrétaire général donne séparément la liste de tous les pays sous-représentés et surreprésentés avec les chiffres concernant le recrutement de ressortissants desdits pays.

10. Certaines délégations estimaient simplement qu'il fallait freiner le recrutement dans les pays surreprésentés, tandis que d'autres jugeaient qu'il fallait y mettre totalement fin. Un certain nombre de représentants ont dit que la composition du Secrétariat du point de vue géographique serait également améliorée si l'on nommait de préférence les fonctionnaires pour une durée déterminée au lieu de procéder à des nominations à titre permanent, nominations dont la plupart des titulaires sont actuellement des fonctionnaires originaires de pays surreprésentés. Une augmentation du nombre d'engagements de durée déterminée assurerait un apport constant de talents nouveaux et une meilleure répartition par âge et par sexe des fonctionnaires du Secrétariat. De plus, cela permettrait aux pays en développement de tirer plus facilement parti de l'expérience acquise par leurs ressortissants qui, après avoir passé un certain temps au service de l'Organisation, réintégreraient l'administration nationale. Aussi certaines délégations ont-elles proposé de mettre fin à l'octroi d'engagements à titre

permanent, tandis qu'un représentant préconisait que ces engagements ne représentent qu'un tiers du nombre total des nominations. Enfin, un certain nombre de délégations ont dit qu'à leur avis il ne fallait pas prolonger l'engagement des fonctionnaires ayant atteint l'âge de la retraite. Une délégation a demandé que, dans son prochain rapport, le Secrétaire général donne des renseignements sur la nationalité et la classe des fonctionnaires qui, ayant atteint l'âge de la retraite, auraient effectivement quitté l'Organisation et des fonctionnaires dont l'engagement aurait été prolongé.

11. Un certain nombre de représentants ont dit qu'on ne s'était pas appliqué suffisamment à mettre en oeuvre la résolution 3417 A (XXX) de l'Assemblée générale, en date du 8 décembre 1975, pour ce qui était du recrutement de ressortissants de pays en développement appelés pour pourvoir des postes de rang supérieur. Sur les 317 postes de rang supérieur soumis à la répartition géographique, 151 étaient encore occupés par des ressortissants de pays d'Europe occidentale et de deux pays d'Amérique du Nord. Il a été rappelé que la Cinquième Commission avait pris une décision, approuvée par l'Assemblée générale lors de sa vingt-neuvième session, suivant laquelle aucun poste du Secrétariat ne devait être considéré comme étant le fief d'un Etat Membre ou d'une région quelconque 1/. A la demande d'une délégation, le Secrétariat a indiqué à la Commission la nationalité des fonctionnaires de rang supérieur ayant quitté le service de l'Organisation au cours des deux années précédentes et la nationalité des fonctionnaires les ayant remplacés aux mêmes postes. D'autres questions ont été posées sur les principes et les pratiques suivis pour évaluer les candidatures de ressortissants de pays en développement, ainsi que sur le nombre de ressortissants de pays en développement dont il avait été envisagé de retenir la candidature à des postes de rang élevé et le nombre de postes devant devenir vacants dans les 12 mois suivants par suite de départs à la retraite et de l'expiration d'engagements. Une délégation a dit qu'elle souhaitait l'adoption d'un système tel que tous les pays en développement non représentés ou sous-représentés à l'échelon le plus élevé du Secrétariat soient systématiquement avisés de tous les postes qui doivent devenir vacants à bref délai et consultés sur la possibilité de présenter des candidatures.

12. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a dit que la procédure suivie quand il fallait pourvoir un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur consistait à déterminer d'abord, à l'avance, s'il y avait dans l'Organisation même un candidat remplissant les conditions requises. Quand il n'était pas possible de nommer au poste vacant un fonctionnaire de l'Organisation, on consultait le fichier de candidats pour voir s'il y avait déjà un candidat qualifié originaire d'un pays non représenté ou sous-représenté ou un candidat originaire d'un pays appartenant à un groupe auquel l'Assemblée générale avait prescrit au Secrétaire général de donner la préférence. S'il n'y avait pas de candidat remplissant les conditions dans le fichier, un avis de vacance de poste était publié et communiqué simultanément à toutes les délégations avec l'indication d'une date limite pour le dépôt des candidatures. Il ne pouvait pas être pris de décision quant à la nomination avant cette date. Le Bureau des services

---

1/ Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-neuvième session, Supplément No 31 (A/9631 et Corr.2), point 81 de l'ordre du jour, par. b).

du personnel se proposait de continuer à suivre cette procédure, mais le Sous-Secrétaire général estimait qu'il serait utile que le Secrétaire général, dans son prochain rapport sur la composition du Secrétariat, donne des indications sur les postes occupés au 30 juin 1977 par des fonctionnaires ayant atteint l'âge de la retraite ou qui l'atteindraient l'année suivante.

13. Plusieurs représentants ont dit qu'une fonction publique internationale, pour être véritablement indépendante et répondre aux besoins de la communauté internationale, devait être composée avant tout de gens compétents, efficaces et fortement motivés. Ils estimaient que les "fourchettes" souhaitables du point de vue de la répartition géographique ne devaient pas devenir un critère de sélection plus important que celui de la compétence professionnelle et, à leur avis, les exigences apparemment contradictoires de la répartition géographique et de la compétence pouvaient et devaient être conciliées. Ils ont fait valoir qu'il s'imposait d'avoir, dans la fonction publique internationale, une structure claire des carrières, à établir en évitant autant que possible l'intervention des intérêts nationaux et en préservant la latitude de choix maximum. Ils s'opposaient donc à l'idée exprimée par certaines délégations qu'il fallait toujours demander le consentement des Etats Membres avant de recruter un de leurs ressortissants. Une délégation souhaitait voir se renverser la tendance consistant à pourvoir de plus en plus de postes de rang supérieur par voie de recrutement.

14. Un représentant a insisté sur le fait que, si une organisation politique comme l'Organisation des Nations Unies était naturellement soumise à de très fortes pressions de la part des Etats Membres en ce qui concernait le recrutement de leurs ressortissants, le Secrétaire général n'en restait pas moins tenu de s'acquitter intégralement de l'obligation fondamentale qui lui incombe en vertu des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. De leur côté, les Etats Membres ne devaient présenter que des candidats dûment qualifiés. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a dit que le Secrétaire général attachait la plus haute importance aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, qu'il considérait comme la base de la constitution et du renforcement d'une fonction publique internationale véritablement indépendante. Le Secrétaire général n'avait, par ailleurs, jamais considéré que le principe d'une répartition géographique équitable des postes entraînait en conflit avec les impératifs concernant les qualités de travail, la compétence et l'intégrité des fonctionnaires du Secrétariat. Par suite des normes très élevées fixées pour le recrutement, plus de 98 p. 100 de tous les administrateurs recrutés au cours de l'année précédente avaient au moins suivi des études supérieures du premier cycle et obtenu le diplôme correspondant (bachelor's degree, licence). Près de 51 p. 100 avaient un diplôme universitaire de deuxième cycle (M.A., maîtrise) et 34 p. 100 un diplôme de troisième cycle (Ph.D., doctorat). Outre leur expérience professionnelle, 73 p. 100 des nouveaux administrateurs recrutés avaient une bonne connaissance de deux langues officielles au moins. La Commission a eu par ailleurs communication de renseignements complémentaires sur les caractéristiques des candidats recommandés pour nomination à des postes soumis à la répartition géographique entre le 1er juillet 1975 et le 30 juin 1976.

15. Plusieurs délégations ont dit que le Secrétariat, à leur avis, était toujours dans l'ensemble trop âgé et continuait de vieillir. Sur les 2 616 fonctionnaires

occupant des postes soumis à la répartition géographique, plus de 450 avaient 55 ans au moins. On a également fait observer que l'âge moyen des administrateurs recrutés aux premières classes de leur catégorie était très élevé et que l'Organisation se privait de quelque chose de très important du fait qu'elle ne recrutait pas assez de fonctionnaires jeunes pleins d'idées nouvelles et d'enthousiasme. Un représentant a exprimé l'espoir qu'à l'avenir, la Commission serait saisie de renseignements sur l'âge des fonctionnaires nommés à des postes soumis à la répartition géographique, avec ventilation par nationalité et par classe. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a dit que, vu les diplômes et l'expérience professionnelle demandés à tous les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, il était difficile de trouver beaucoup de candidats, même pour les postes de début (P-1 et P-2), qui aient moins de la trentaine.

16. Des renseignements ont été demandés sur l'application d'une décision prise par la Cinquième Commission et approuvée par l'Assemblée générale à sa vingt-neuvième session concernant la souplesse à donner à l'application des dispositions relatives aux conditions linguistiques à remplir aux fins de la promotion des fonctionnaires des classes P-1 à D-2 <sup>2/</sup>. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a dit que, comme la décision en question consistait à demander de continuer à appliquer une politique qui était déjà suivie à l'époque, il n'avait pas cru devoir modifier le texte d'un mémorandum qu'il adressait tous les ans aux chefs de département au sujet de leurs recommandations aux fins de promotion. Il a toutefois donné à la Commission l'assurance que les membres du Comité des nominations et des promotions n'ignoraient rien des décisions pertinentes de la Cinquième Commission. Il veillerait en outre à ce que les chefs de département soient eux aussi tenus parfaitement informés. Le représentant qui avait demandé ces précisions a dit qu'il était mécontent de la procédure suivie dans le passé et exprimé l'espoir qu'elle serait infléchie pour tenir compte de la décision susmentionnée de la Cinquième Commission.

## 2. Nouvelles fourchettes souhaitables

17. La nouvelle méthode exposée dans le rapport du Secrétaire général pour le calcul du nombre de postes qu'il est souhaitable d'attribuer à chaque Etat Membre a généralement été accueillie favorablement. Le système proposé, tout en ayant l'avantage d'être plus simple, permettrait d'atteindre les objectifs fondamentaux visés par l'Assemblée générale. Certains représentants ont toutefois estimé qu'il serait possible de réaliser une répartition géographique du personnel encore plus équitable en fixant pour chaque Etat Membre un nombre unique au lieu d'une fourchette. D'autres ont exprimé l'opinion qu'un plus grand nombre de postes du Secrétariat devraient être soumis à la répartition géographique. Deux délégations ont également dit que les Etats Membres devraient être répartis entre cinq régions géographiques au lieu de sept.

18. Un certain nombre de représentants ont souscrit à la proposition tendant à ce que le nombre de postes souhaitable pour les Etats Membres versant la

---

<sup>2/</sup> Ibid.

contribution minimum aux dépenses de l'Organisation soit augmenté, et compris désormais entre deux et sept. D'autres délégations ont critiqué cette proposition qui revenait à augmenter l'importance relative du facteur qualité de Membre aux dépens du facteur contribution au budget. Toutefois, elles ont déclaré qu'elles ne s'opposeraient pas à son adoption à condition qu'il ne soit pas prévu d'accroître encore à l'avenir l'importance du facteur qualité de Membre. Il a généralement été admis que l'importance du facteur population devait pour l'instant demeurer inchangée, mais quelques représentants se sont déclarés favorables à une augmentation du coefficient de pondération attribué à ce facteur et d'autres à une diminution.

19. Certaines délégations ont estimé que, même si l'importance du facteur qualité de Membre était modifiée comme il était proposé, on continuerait à donner trop de poids au facteur contribution, qui restait celui qui déterminait réellement la répartition des postes d'administrateur et surtout des postes de l'échelon le plus élevé du Secrétariat. A leur avis, il convenait de fixer un plafond de 50 p. 100 de la totalité des postes pour le facteur contribution. On a également dit qu'à long terme, chaque Etat Membre devrait être représenté au Secrétariat par 12 administrateurs au moins. Une délégation a déclaré que le facteur contribution ne devait pas avoir plus d'effets sur la répartition des postes qu'il n'en avait sur le droit de vote des Etats Membres de l'Organisation, qui étaient tous égaux et souverains.

20. Un représentant a fait observer qu'aucune raison n'avait été avancée à l'appui de la proposition tendant à ce que le nombre minimum de postes soit de 2-7 au lieu de 1-6, ce qui équivalait à une augmentation considérable de l'importance du facteur "qualité de Membre". Cette augmentation, venant s'ajouter à l'importance du facteur population et à l'admission continuelle de nouveaux Etats Membres, réduirait progressivement le pourcentage auquel avaient droit les pays versant les quotes-parts les plus élevées. Aucune autre modification de la formule actuelle n'ayant été présentée à l'Assemblée générale, sa délégation ne pouvait accepter l'augmentation proposée de l'importance attribuée au facteur "qualité de Membre". Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a rappelé que les propositions tendant à modifier le système des fourchettes souhaitables s'inscrivaient dans la ligne d'efforts constants visant à faire en sorte que le nombre de fonctionnaires recrutés dans chaque Etat Membre soit plus que symbolique. A son avis, ces propositions répondaient aux souhaits que la Cinquième Commission avait exprimés au sujet du facteur "qualité de Membre" au cours de débats antérieurs.

### 3. Emploi des femmes

21. Plusieurs délégations ont été d'avis qu'il avait été réalisé quelques progrès en ce qui concerne le recrutement de femmes au cours de l'année écoulée. Cependant, l'augmentation globale de 1 p. 100 du nombre des femmes occupant des postes d'administrateur au Secrétariat était insuffisante et la situation était encore moins satisfaisante si l'on considérait le nombre de femmes occupant des postes de rang supérieur et de direction. Un représentant a fait observer que, pour donner suite à la résolution 3416 (XXX) de l'Assemblée générale, datée du



8 décembre 1975, le Secrétaire général aurait dû, en 1976, n'épargner aucun effort pour nommer 65 femmes à des postes soumis à la répartition géographique. Or, pendant le premier semestre de cette année, 18 femmes seulement avaient été nommées à de tels postes. Une autre délégation a fait observer qu'aucune Africaine n'avait été recrutée pendant l'année écoulée. Il fallait donc faire preuve de beaucoup plus de détermination pour réaliser effectivement un meilleur équilibre entre les sexes au Secrétariat. Les centres d'information des Nations Unies pourraient mieux faire connaître au public l'intention du Secrétaire général d'inciter plus de femmes à se porter candidates à des postes de l'Organisation au moyen d'une campagne coordonnée qui serait organisée par le Service du personnel et par le Service de l'information. Les Etats Membres devraient également aider le Secrétaire général en présentant plus de candidates. Afin d'avoir une idée plus claire de la situation, il a été proposé que le Secrétaire général indique, dans son prochain rapport, l'augmentation nette du nombre de femmes et ne tienne donc pas compte uniquement du nombre des nominations, mais également de celui des femmes ayant cessé d'être employées par l'Organisation. Le Secrétariat a fourni ces renseignements à la Commission pour la période allant du 1er juillet 1975 au 30 juin 1976, en même temps que d'autres données récentes sur les nominations de femmes à des postes d'administrateur.

22. Certaines délégations ont dit que, quelles que soient les mesures prises afin d'augmenter le nombre de fonctionnaires du sexe féminin au Secrétariat, elles devraient respecter le principe de la répartition géographique équitable. Il faudrait donc s'attacher avant tout à recruter des femmes originaires de pays non représentés ou sous-représentés. On a également fait observer que ces mesures ne devraient pas impliquer l'établissement d'un rapport d'une rigidité mathématique entre l'effectif des fonctionnaires du sexe masculin et celui des fonctionnaires du sexe féminin.

23. En ce qui concerne les conditions d'emploi des femmes au Secrétariat, certaines délégations ont insisté sur la nécessité de leur assurer des perspectives de carrière et des chances d'avancement égales à celles des hommes. Le fait que seuls des fonctionnaires du sexe masculin étaient inscrits au tableau d'avancement à la classe D-1 (administrateur général) pour 1976 montrait que la situation n'était toujours pas satisfaisante. Plusieurs représentants se sont déclarés intéressés par les mesures que le Comité consultatif mixte du Secrétariat avait recommandées en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe. Ils ont appuyé la proposition tendant à la nomination d'un médiateur ou d'un jury qui examinerait les plaintes et les doléances des fonctionnaires estimant avoir été victimes d'une discrimination en raison de leur sexe ou pour toute autre raison ne tenant pas à la qualité de leur travail. Quelques délégations ont exprimé des doutes quant à l'opportunité d'une telle mesure. On a fait observer qu'il existait déjà au Secrétariat des organes consultatifs et des organes de recours ainsi que des groupes représentant les intérêts du personnel. Certains représentants ont exprimé le désir de recevoir des renseignements supplémentaires au sujet des autres recommandations du Comité consultatif mixte que le Secrétaire général avait acceptées. Parmi les diverses mesures qui pourraient

être prises pour améliorer la condition de la femme au Secrétariat, on pouvait citer : des mesures visant à aider le conjoint qui n'était pas fonctionnaire de l'ONU à trouver un emploi à l'Organisation ou à l'extérieur, la création de crèches pour les enfants du personnel et une participation accrue des femmes aux programmes de formation du personnel.

24. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a déclaré que, vu les circonstances, il était peu probable qu'une crèche destinée aux enfants du personnel puisse être ouverte à New York, à moins d'être très fortement subventionnée par l'Organisation. Il a également dit qu'aucune des recommandations faites par le Groupe ad hoc de l'égalité des droits pour les femmes, groupe de fonctionnaires préoccupés par la condition de la femme au Secrétariat qui s'était formé spontanément, ni par le Comité consultatif mixte n'avait été rejetée par le Secrétaire général. Toutefois, ces recommandations devaient être considérées dans le contexte des décisions pertinentes de l'Assemblée générale. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a ajouté qu'un exposé des principes régissant l'emploi des femmes au Secrétariat serait publié dans une circulaire qui serait distribuée à tous les fonctionnaires et, automatiquement, aux missions de tous les Etats Membres.

C. Propositions et vote

25. A la 30ème séance, le 16 novembre, le représentant de la Trinité-et-Tobago a présenté un projet de résolution révisé (A/C.5/31/L.11/Rev.1) qui avait pour auteurs l'Inde, l'Iran et la Trinité-et-Tobago, et était ainsi conçu :

"L'Assemblée générale,

Rappelant ses résolutions 1852 (XVII) du 19 décembre 1962, 2539 (XXIV) du 11 décembre 1969, 2736 (XXV) du 17 décembre 1970 et 3417 A et B (XXX) du 8 décembre 1975 relatives à la composition du Secrétariat et ses résolutions 3009 (XXVII) du 18 décembre 1972, 3352 (XXIX) du 18 décembre 1974 et 3416 (XXX) du 8 décembre 1975 relatives à l'emploi des femmes au Secrétariat,

Ayant examiné le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/31/154),

Ayant examiné les documents A/C.5/31/9 et A/31/264 et ayant entendu les déclarations que le représentant du Secrétaire général a faites sur ces rapports,

Notant les efforts accomplis par le Secrétaire général pour assurer une répartition géographique équitable des postes d'administrateur et de rang supérieur au Secrétariat,

Notant avec préoccupation que les progrès réalisés dans l'application de la résolution 3417 A et B (XXX), relative à la composition du Secrétariat, et dans celle de la résolution 3416 (XXX), relative à l'emploi des femmes, sont limités,

Réaffirmant que la considération touchant les qualités de travail, de compétence et d'intégrité qui est énoncée au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies en ce qui concerne le recrutement du personnel n'est pas incompatible avec le principe d'une répartition géographique équitable en ce qui concerne la composition du Secrétariat,

Préoccupée par le fait que les réformes de la politique du personnel approuvées par l'Assemblée générale progressent trop lentement,

Reconnaissant que les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ne sont pas l'apanage des ressortissants d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats Membres particulier,

Réaffirmant que le principe de la répartition géographique équitable doit s'appliquer à l'ensemble du Secrétariat et qu'à cette fin aucun poste, département, division ou service du Secrétariat ne doit être considéré comme le fief d'un Etat Membre ou d'une région quelconque,

/...

Désireuse de renforcer le rôle du Bureau des services du personnel dans l'application des nombreuses résolutions adoptées en la matière,

Convaincue que la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation des Nations Unies, spécialement en ce qui concerne le nouvel ordre économique international, exige que les pays en développement soient représentés de façon adéquate à tous les niveaux du Secrétariat, en particulier aux postes de rang élevé,

1. Décide d'adopter

a) La nouvelle méthode de calcul des fourchettes souhaitables des Etats Membres décrite au paragraphe 11 du rapport du Secrétaire général;

b) La nouvelle fourchette souhaitable de deux à sept proposée par le Secrétaire général au paragraphe 14 de son rapport pour les Etats Membres qui versent la contribution minimum aux dépenses de l'Organisation des Nations Unies, ce qui permettra d'assurer une plus large répartition des postes du Secrétariat;

2. Réitère la demande qu'elle a adressée au Secrétaire général, le priant de prendre des mesures efficaces par voie de recrutement ou de promotion, ou par ces deux méthodes à la fois, pour appliquer la résolution 3417 A (XXX), afin d'accroître le nombre de fonctionnaires des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction du Secrétariat, de façon que ces pays soient représentés de façon appropriée à ces niveaux;

3. Prie le Secrétaire général de donner la priorité au recrutement de candidats ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés;

4. Prie instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour attirer des jeunes gens au service de l'Organisation des Nations Unies, de manière à augmenter la proportion de jeunes au Secrétariat et à y assurer un meilleur équilibre des âges;

5. Prie instamment les Etats Membres d'intensifier leurs efforts pour chercher et proposer des candidates qualifiées à des postes d'administrateur, en particulier au niveau des fonctions de direction, à l'Organisation des Nations Unies et dans les institutions spécialisées, en vue d'augmenter la proportion de femmes occupant des postes de rang élevé dans le cadre d'une répartition géographique équitable;

6. Prie le Secrétaire général d'assurer, en prenant toutes les mesures appropriées, des chances de promotion égales aux femmes du Secrétariat, sans aucune discrimination fondée sur le sexe;

7. Prie en outre le Secrétaire général de désigner aussitôt que possible un médiateur ou un jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire et de recommander des mesures appropriées;

8. Prie d'autre part le Secrétaire général de communiquer à l'Assemblée générale, à sa trente-troisième session, des renseignements précis indiquant les résultats des efforts qu'il aura faits pour réaliser les objectifs de la présente résolution."

26. A la même séance, le représentant de la Barbade a présenté un amendement (A/C.5/31/L.18) tendant à remplacer l'alinéa b) du paragraphe 1 du projet de résolution par le texte suivant :

"b) Une nouvelle fourchette souhaitable de deux à huit postes, un nombre moyen de cinq postes et une marge de 15 p. 100 pour les Etats Membres qui versent la contribution minimum aux dépenses de l'Organisation des Nations Unies, ce qui permettra d'assurer une plus large répartition des postes du Secrétariat;" 3/

27. Le représentant de la Grèce a proposé de remplacer le mot "des" par les mots "de tous les" avant les mots "pays en développement" au paragraphe 2 du dispositif du projet de résolution. Cet amendement avait pour objet d'indiquer clairement que la Grèce et les pays analogues ne devraient pas être exclus du champ d'application de ce paragraphe puisque, de par leur structure économique et leur degré d'industrialisation, ils avaient des problèmes et des préoccupations en commun avec les membres du Groupe des 77.

28. A la même séance, le représentant de la Haute-Volta a proposé de supprimer les mots "un médiateur ou" au paragraphe 7 du dispositif du projet de résolution.

29. Toujours à la même séance, les auteurs ont indiqué qu'ils souhaitaient que la Commission se prononce sur l'amendement proposé par le représentant de la Barbade. Ils ont accepté l'amendement proposé par le représentant de la Grèce avec l'interprétation que celui-ci en avait donnée.

30. A la 32ème séance, le 18 novembre, le représentant de l'Iran a présenté un second texte révisé (A/C.5/31/L.11/Rev.2) du projet de résolution (voir projet de résolution I, reproduit plus loin au paragraphe 52), reprenant entre autres les modifications proposées par les représentants de la Grèce et de la Haute-Volta. Il a également annoncé que les Bahamas et le Nicaragua s'étaient joints aux auteurs.

31. Le Directeur de la Division du budget a dit que l'application du paragraphe 7 du dispositif du projet de résolution révisé impliquerait la création d'un poste G-4. Les incidences financières s'élèveraient à 14 000 dollars environ. Le Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a indiqué que le Comité consultatif avait décidé de ne pas recommander l'ouverture de ce crédit additionnel car il y avait déjà plus d'agents des services généraux que

---

3/ Sur la demande d'une délégation, le Secrétariat a informé la Commission des conséquences qu'aurait l'adoption de cet amendement pour le calcul des fourchettes souhaitables des Etats Membres.

d'administrateurs au Bureau des services du personnel. Il faudrait choisir le secrétaire du jury parmi les fonctionnaires déjà en poste.

32. A la même séance, le représentant des Philippines a proposé d'ajouter au paragraphe 7 du dispositif du projet de résolution les mots "contre les femmes" après les mots "traitement discriminatoire" et de remplacer le mot "appropriées" par le mot "correctives".

33. A la même séance, les représentants de la Barbade et des Philippines ont retiré leurs amendements. Le représentant des Etats-Unis d'Amérique a demandé que le paragraphe 2 du dispositif du projet de résolution soit mis aux voix séparément.

34. La Commission a ensuite procédé au vote sur le projet de résolution (A/C.5/31/L.11/Rev.2) :

a) Par 80 voix contre 7, avec 16 abstentions, le paragraphe 2 du dispositif a été adopté;

b) Par 95 voix contre zéro, avec 6 abstentions, le projet de résolution dans son ensemble a été adopté (voir plus loin, par. 52, projet de résolution I).

## III. AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

A. Documentation soumise à la Commission

35. Au titre du point 102 b) de l'ordre du jour, la Commission était saisie des documents ci-après :

a) Une note du Secrétaire général sur les modifications apportées au Règlement du personnel pendant la période allant du 1er juillet 1975 au 30 juin 1976 (A/C.5/31/4) ;

b) Un rapport du Secrétaire général sur le rapport (1971) du Corps commun d'inspection sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies et les principales recommandations du Service de gestion administrative (A/C.5/31/9) ;

c) Une note du Secrétaire général par laquelle celui-ci transmettait à l'Assemblée générale un rapport du Corps commun d'inspection sur la mise en oeuvre des réformes concernant la politique du personnel approuvées par l'Assemblée générale en 1974 (A/31/264 et Corr.1).

36. Le rapport du Secrétaire général (A/C.5/31/9) contenait des renseignements sur la mise en oeuvre des réformes concernant la politique du personnel qui avaient été approuvées par l'Assemblée générale à sa vingt-neuvième session <sup>4/</sup>. Ces réformes avaient été adoptées à l'issue de l'examen, par l'Assemblée générale, du rapport (1971) du Corps commun d'inspection sur les problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies (A/8454) et des recommandations que le Service de gestion administrative avait faites en 1972 après avoir étudié le Bureau des services du personnel du Secrétariat (A/C.5/1601/Add.1). Le Secrétaire général indiquait dans son rapport qu'un grand nombre des mesures recommandées par le Corps commun et le Service de gestion administrative avaient certes été prises pour le plus grand bien de l'Organisation, mais qu'il restait encore fort à faire pour que toutes leurs recommandations adoptées par l'Assemblée générale soient pleinement appliquées. Il ajoutait qu'il entendait poursuivre les efforts qu'il déployait pour y parvenir.

37. Dans son rapport (A/31/264 et Corr.1), le Corps commun d'inspection dénonçait la lenteur avec laquelle les mesures exposées dans le rapport du Secrétaire général étaient appliquées et proposait l'adoption d'un calendrier qui permettrait au Secrétariat de mettre en oeuvre la quasi-totalité des réformes d'ici la fin de 1978.

---

<sup>4/</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-neuvième session, Supplément No 31, résolutions adoptées sur les rapports de la Cinquième Commission, Autres décisions, point 81 de l'ordre du jour, par. c).

## B. Discussion

38. La discussion consacrée au point 102 b) de l'ordre du jour a porté sur : a) la structure fondamentale du personnel du Secrétariat; b) le système de recrutement; et c) la gestion du personnel.

### 1. Structure du personnel du Secrétariat

39. Plusieurs délégations se sont déclarées préoccupées de la lenteur avec laquelle les réformes en matière de personnel étaient opérées et, avec des réserves mineures, la plupart des représentants ont approuvé le plan d'exécution des réformes proposé par le Corps commun d'inspection au paragraphe 33 de son rapport (A/31/264 et Corr.1). Un représentant a instamment prié le Secrétaire général de publier, au début de 1977, un calendrier précis pour l'application des mesures prescrites, calendrier dont la présentation pourrait être calquée sur celle du plan d'exécution proposé par le Corps commun d'inspection, mais dont le contenu ne serait pas nécessairement le même.

40. Un certain nombre de représentants ont noté que si un classement rationnel des postes était essentiel aux bonnes relations entre le personnel et l'administration, plusieurs tentatives de restructuration de la catégorie des services généraux avaient échoué parce qu'elles n'avaient pas été acceptées par le personnel. On a fait observer que le droit du personnel d'être consulté à propos de ces réformes ne lui conférait aucun pouvoir de décision, ce pouvoir étant une prérogative du Secrétaire général. Certains représentants ont estimé que, si l'on avait mené à bien le travail de classement des postes, on aurait peut-être pu éviter la grève des agents des services généraux qui avait eu lieu à Genève au printemps. La restructuration de la catégorie des services généraux, dans tous les lieux d'affectation, devait bénéficier de la priorité absolue et devait être achevée avant la trente-deuxième session de l'Assemblée générale.

41. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a déclaré que les problèmes qui s'étaient accumulés au cours des 30 dernières années ne se prêtaient pas à des solutions aussi simples et rapides que le Corps commun d'inspection lui-même semblait parfois le penser. Néanmoins, il estimait que le Secrétaire général, dans son rapport (A/C.5/31/9), avait déjà clairement indiqué l'orientation générale des mesures qu'il avait l'intention de prendre pour mettre en oeuvre un certain nombre de réformes. S'agissant de la restructuration de la catégorie des services généraux à New York, le Secrétaire général estimait que s'il avait essayé de mettre en oeuvre une réforme aussi fondamentale sans avoir au moins l'assentiment du personnel, il y aurait eu une confrontation directe, contraire aux intérêts de l'Organisation. A son avis, la cause immédiate des difficultés actuelles était l'absence d'une assise satisfaisante pour la politique de l'Organisation en ce qui concerne les traitements des agents des services généraux dans les divers lieux d'affectation et c'était pourquoi le Secrétaire général avait proposé de transmettre à la Commission de la fonction publique internationale les rapports du Président du Groupe de travail chargé d'étudier la restructuration de la catégorie des services généraux au Siège.



42. Répondant à des questions posées par un représentant, le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a ajouté qu'il faudrait au moins neuf mois à compter de la date à laquelle la tâche serait confiée au personnel compétent pour mettre sur pied un système de classement des postes d'agent des services généraux pour New York et Genève. En ce qui concerne les administrateurs, il a déclaré que les fondements du système seraient définis au plus tard à la fin de 1977. Néanmoins, il faudrait deux années supplémentaires pour classer tous les postes d'administrateur et d'agent des services généraux à Genève et à New York selon le système approprié; il ne resterait plus, alors, qu'à mettre le système en application. Les incidences financières pour 1977 de l'opération de classement des postes seraient soumises à la Commission dans un document distinct au titre du point 92 de l'ordre du jour (Budget-programme de l'exercice biennal 1976-1977).

## 2. Système de recrutement

43. Certains représentants ont estimé que le processus de recrutement, au Secrétariat, était trop lent, ce qui amenait parfois des personnes qualifiées à retirer leur candidature. Cela avait été le cas de certains candidats retenus à l'issue des concours de recrutement d'administrateurs adjoints organisés récemment dans trois pays sous-représentés. Etant donné que le Bureau des services du personnel semblait éprouver des difficultés à trouver des postes pour ces personnes, une délégation a estimé qu'il était nécessaire de modifier radicalement les rapports entre ce bureau et les départements organiques, d'une manière qui confère au Bureau une autorité accrue. La Commission a convenu avec le Corps commun d'inspection que ce problème ne justifiait pas que l'on espace davantage les concours de recrutement. Néanmoins, un représentant a estimé que ces concours devaient être organisés pour pourvoir des postes vacants. Il souhaitait également que l'on ait davantage recours au fichier de candidats.

44. Certaines délégations ont souligné que les renseignements concernant les vacances de postes devaient bénéficier d'une diffusion aussi large que possible, en particulier pour sauvegarder les intérêts des pays non représentés ou sous-représentés. Deux représentants ont mis en cause la pratique suivie pour diffuser les avis de vacance de poste et ont mentionné des cas dans lesquels des avis de vacance avaient été diffusés pour des postes qui, en fait, avaient déjà été plus ou moins pourvus.

### 3. Gestion du personnel

45. Deux représentants ont émis l'avis que l'Assemblée générale avait besoin d'être pleinement informée des principaux problèmes de gestion qui se posent à l'Administration de l'ONU ainsi que des obstacles rencontrés dans la mise en oeuvre des réformes de la politique du personnel. Au sujet de la situation difficile existant à Genève, il a été noté que le Secrétaire général n'avait pas donné suffisamment d'indications sur ce qu'il avait fait ou comptait faire pour améliorer cette situation.

46. Certains représentants ont relevé qu'aucun changement radical n'avait été apporté aux méthodes de promotion des agents des services généraux arrivant en fin de carrière à la catégorie des administrateurs. Les classes inférieures de la catégorie des administrateurs devaient être réservées à de jeunes candidats qualifiés et brillants sortant de l'université ou venus d'ailleurs. Une délégation a jugé inexplicable le retard mis à élaborer un système de planification des affectations y compris un plan de permutation entre les divers lieux d'affectation.

47. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel a informé la Commission qu'une liste de groupes professionnels venait d'être établie tant pour les agents des services généraux que pour les administrateurs et a indiqué que des comités de planification des carrières seraient constitués en 1977 et 1978. Il a aussi rappelé que le Corps commun d'inspection avait proposé de réduire progressivement des deux tiers le nombre des promotions d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs parce qu'un grand nombre des intéressés n'avaient pas un niveau de formation suffisant. Il a contesté cette conclusion, pour ce qui était des promotions récentes, et a fait observer que, parmi les agents des services généraux promus à la catégorie des administrateurs en 1975, huit avaient l'équivalent d'un diplôme universitaire du deuxième cycle, 14 avaient l'équivalent d'un diplôme universitaire du premier cycle et six avaient poursuivi leurs études au niveau universitaire. Quatorze seulement n'avaient pas achevé leurs études secondaires et, sur ce nombre, sept seulement étaient âgés de plus de 45 ans. Le Secrétariat était en train d'effectuer une enquête sur les aptitudes et l'expérience de tous les agents des services généraux ayant poursuivi leurs études, sous une forme ou une autre, au-delà du secondaire et de préparer des concours pour déterminer ceux qui possédaient les qualifications appropriées pour être promus à la catégorie des administrateurs. A propos de cette déclaration, une délégation a noté que moins de 20 p. 100 des agents des services généraux récemment promus à la catégorie des administrateurs étaient titulaires d'un diplôme universitaire du deuxième cycle, niveau normalement exigé des candidats aux postes des classes inférieures de la catégorie des administrateurs.

48. Une délégation a déclaré qu'elle aurait souhaité qu'un effort plus important fût fait pour former le personnel aux principes et méthodes de gestion modernes. Deux autres ont émis des réserves quant à la proposition du Corps commun d'inspection tendant à mettre en oeuvre d'ici la fin de 1977 un premier projet de formation préalable au recrutement pour les pays s'intéressant à une catégorie professionnelle déterminée. Un représentant a déclaré qu'à son avis cette tâche devait être confiée à l'UNITAR.

C. Propositions et votes

49. A la 33ème séance, le 19 novembre, le représentant de l'Algérie a présenté un projet de résolution (A/C.5/31/L.14) ayant pour auteurs l'Algérie, l'Allemagne (République fédérale d'), les Etats-Unis d'Amérique, l'Iran, le Japon, la Trinité-et-Tobago et la Yougoslavie.

50. A la même séance, la Commission a adopté par consensus ce projet de résolution (A/C.5/31/L.14) (voir plus loin, par. 52, projet de résolution II).

51. A la même séance, le Président a proposé que la Commission recommande à l'Assemblée générale de prendre acte des modifications apportées par le Secrétaire général au Règlement du personnel et figurant dans le document A/C.5/31/4. La Commission a décidé, sans opposition, d'adopter la proposition du Président (voir plus loin par. 53).

IV. RECOMMANDATIONS DE LA CINQUIÈME COMMISSION

52. La Cinquième Commission recommande à l'Assemblée générale d'adopter les projets de résolution suivants :

PROJET DE RÉSOLUTION I

Composition du Secrétariat

L'Assemblée générale,

Rappelant ses résolutions 1852 (XVII) du 19 décembre 1962, 2539 (XXIV) du 11 décembre 1969, 2736 (XXV) du 17 décembre 1970 et 3417 (XXX) du 8 décembre 1975 relatives à la composition du Secrétariat et ses résolutions 3009 (XXVII) du 18 décembre 1972, 3352 (XXIX) du 18 décembre 1974 et 3416 (XXX) du 8 décembre 1975 relatives à l'emploi des femmes au Secrétariat,

Ayant examiné le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat 5/,

Ayant examiné le rapport du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection relatif aux problèmes de personnel à l'Organisation des Nations Unies et les principales recommandations du Service de gestion administrative 6/, ainsi que le rapport du Corps commun d'inspection sur l'application des réformes concernant la politique du personnel approuvées en 1974 par l'Assemblée générale 7/, et ayant entendu les déclarations que le représentant du Secrétaire général a faites au sujet de ces rapports 8/,

Notant les efforts accomplis par le Secrétaire général pour assurer une répartition géographique équitable des postes d'administrateur et de rang supérieur au Secrétariat,

Notant avec préoccupation que les progrès réalisés dans l'application de la résolution 3417 (XXX), relative à la composition du Secrétariat, et dans celle de la résolution 3416 (XXX), relative à l'emploi des femmes, sont limités,

Réaffirmant que la considération touchant les qualités de travail, de compétence et d'intégrité qui est énoncée au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies en ce qui concerne le recrutement du personnel n'est pas incompatible avec le principe d'une répartition géographique équitable quant à la composition du Secrétariat,

---

5/ A/31/154 et Corr.1 et 2.

6/ A/C.5/31/9.

7/ A/31/264 et Corr.1.

8/ Voir A/C.5/31/SR.32.

Préoccupée par le fait que les réformes de la politique du personnel approuvées par l'Assemblée générale progressent trop lentement,

Reconnaissant que les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ne sont pas exclusivement le propre des ressortissants d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats Membres particulier,

Réaffirmant que le principe de la répartition géographique équitable doit s'appliquer à l'ensemble du Secrétariat et qu'à cette fin aucun poste, département, division ou service du Secrétariat ne doit être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre ou d'une région quelconque,

Désireuse de renforcer le rôle du Bureau des services du personnel du Secrétariat dans l'application des nombreuses résolutions adoptées en la matière,

Convaincue que la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation des Nations Unies, spécialement en ce qui concerne le nouvel ordre économique international, exige que les pays en développement soient représentés de façon adéquate au Secrétariat à tous les niveaux et, en particulier, aux postes de rang élevé,

1. Adopte :

a) La nouvelle méthode de calcul des fourchettes souhaitables des Etats Membres qui est exposée au paragraphe 11 du rapport du Secrétaire général 9/;

b) La nouvelle fourchette souhaitable de 2 à 7 proposée par le Secrétaire général au paragraphe 14 de son rapport pour les Etats Membres qui versent la contribution minimum aux dépenses de l'Organisation des Nations Unies, ce qui permettra d'assurer une plus large répartition des postes du Secrétariat;

2. Réaffirme sa résolution 3417 A (XXX) et prie le Secrétaire général, en appliquant cette résolution, de prendre des mesures efficaces, par voie de recrutement ou de promotion, ou par ces deux méthodes à la fois, pour augmenter le nombre de ressortissants de tous les pays en développement aux postes de rang élevé et de direction au Secrétariat, de façon que ces pays soient représentés de manière appropriée à ces niveaux;

3. Prie le Secrétaire général de donner la priorité au recrutement de candidats ressortissants d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés;

4. Prie instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour attirer des jeunes gens au service de l'Organisation des Nations Unies, de manière à augmenter la proportion de jeunes au Secrétariat et à y assurer un meilleur équilibre des âges;

5. Prie instamment les Etats Membres d'intensifier leurs efforts pour chercher et proposer des candidates qualifiées à des postes d'administrateur, en particulier au niveau des fonctions de direction, à l'Organisation des Nations Unies et dans les institutions spécialisées, afin d'augmenter la proportion de femmes occupant des postes de rang élevé dans le cadre d'une répartition géographique équitable;

6. Prie le Secrétaire général d'assurer, en prenant toutes les mesures appropriées, des chances de promotion égales aux femmes au Secrétariat, sans aucune discrimination fondée sur le sexe;

7. Prie en outre le Secrétaire général de désigner aussitôt que possible un jury chargé d'examiner les plaintes faisant état d'un traitement discriminatoire et de recommander des mesures appropriées;

8. Prie d'autre part le Secrétaire général de communiquer à l'Assemblée générale, à sa trente-troisième session, des renseignements précis indiquant le résultat des efforts qu'il aura faits pour réaliser les objectifs de la présente résolution.

## PROJET DE RESOLUTION II

### Application des réformes concernant la politique du personnel

L'Assemblée générale,

Rappelant la décision qu'elle a adoptée à sa vingt-neuvième session, autorisant le Secrétaire général à appliquer les propositions concernant l'amélioration de la politique du personnel de l'Organisation des Nations Unies figurant dans son rapport et le priant de rendre compte à l'Assemblée générale, lors de sa trente et unième session, des progrès réalisés dans l'application desdites propositions 10/,

Ayant examiné le rapport du Secrétaire général sur les progrès accomplis jusqu'au 30 juin 1976 11/ et le rapport du Corps commun d'inspection sur la mise en oeuvre des réformes concernant la politique du personnel approuvées en 1974 par l'Assemblée générale 12/,

---

10/ Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-neuvième session, Supplément No 31 (A/9631 et Corr.2), p. 144, point 81 de l'ordre du jour, par. c), alin. i) et ii).

11/ A/C.5/31/9.

12/ A/31/264 et Corr.1.

Préoccupée par le rythme lent de la mise en application de ces réformes,

Prenant note de la déclaration selon laquelle, de l'avis du Secrétaire général, les réformes doivent être pour la plupart mises en application en 1977 et en 1978,

1. Demande au Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour accélérer la mise en oeuvre des réformes;

2. Invite le Secrétaire général à présenter à l'Assemblée générale, lors de sa trente-troisième session, un rapport sur l'application de ses propositions en appelant spécialement l'attention sur toute proposition qui n'aurait pas encore été pleinement mise en oeuvre.

53. La Cinquième Commission recommande aussi à l'Assemblée générale d'adopter le projet de décision suivant :

L'Assemblée générale prend acte des modifications que le Secrétaire général a apportées au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies pendant la période allant du 1er juillet 1975 au 30 juin 1976 13/.

-----