



Assemblée générale

Soixante-quatrième session

Documents officiels

Distr. générale
16 mars 2010
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 15^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mardi 17 novembre 2009, à 10 heures

Président : M. Maurer (Suisse)
*Présidente du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires* : M^{me} McLurg

Sommaire

Point 137 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

Point 131 de l'ordre du jour : Budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009
(*suite*)

Point 132 de l'ordre du jour : Projet de budget-programme pour l'exercice biennal
2010-2011 (*suite*)

Point 154 de l'ordre du jour : Financement de la Mission d'observation des Nations
Unies en Géorgie

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.



La séance est ouverte à 10 h 15.

Point 137 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (A/64/230, A/64/267, A/64/269, A/64/316, A/64/352 et A/64/518)

1. **M^{me} Pollard** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/64/352), dit que ses effectifs s'élèvent au total à 39 978 fonctionnaires contre 30 548 en 2006, soit un accroissement de près d'un tiers au cours des trois années précédentes, dont les 89 % sont imputables à une augmentation des effectifs des opérations de maintien de la paix qui sont passés de 14 777 en 2006 à 23 158 en 2009. Au 30 juin 2009, le Secrétariat avait dénombré 15 États Membres non représentés et 30 États Membres sous-représentés parmi 2 809 fonctionnaires recrutés sur des postes soumis à la répartition géographique, contre 18 États Membres non représentés et 11 États Membres sous-représentés parmi 2 631 fonctionnaires qui occupaient ces postes en 2006. Tous les 192 États Membres sont actuellement représentés parmi les fonctionnaires recrutés sur tous les postes, tandis qu'en 2006, 182 des 191 États Membres étaient représentés parmi tous les fonctionnaires. La proportion de femmes dans les effectifs est de 33,7 %. Ce chiffre global découle à la fois d'une quasi-parité (49 %) observée au niveau du personnel féminin du Siège, des commissions régionales et des bureaux hors Siège et d'un plus faible pourcentage de femmes servant dans les opérations de maintien de la paix (20,9 %) qui est dû en partie à la nature spécifique des missions sur le terrain.

2. Dans le rapport du Secrétaire général sur le Règlement provisoire du personnel (A/64/230), l'Assemblée générale est priée de prendre note du nouveau Règlement du personnel, d'approuver les engagements de caractère continu et de permettre aux fonctionnaires de conserver leur statut de résident permanent dans un pays dont ils n'ont pas la nationalité. Dans sa résolution 63/271, l'Assemblée a approuvé le nouveau Règlement du personnel aux fins de la mise en application du nouveau régime des engagements à compter du 1^{er} juillet 2009. Le nouveau Règlement du personnel qui a été promulgué à titre provisoire le 1^{er} juillet 2009 reflète les décisions de l'Assemblée générale au sujet des nominations à titre temporaire, de durée déterminée ou à caractère continu (l'application du dernier type de contrat étant

actuellement mise en veilleuse) et l'application des conditions d'emploi qui s'y rattachent ainsi que les décisions concernant le nouveau système d'administration de la justice. Le nouveau Règlement du personnel entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010, compte tenu de toutes les modifications que l'Assemblée souhaitera y apporter. Une fois que l'Assemblée aura approuvé les critères d'application des nominations à caractère continu, les règles qui les régissent seront modifiées en conséquence.

3. Le rapport du Secrétaire général sur l'application de l'engagement continu (A/64/267) répond à l'ensemble des questions soulevées par l'Assemblée, notamment les incidences financières, le rôle du système d'appréciation du comportement professionnel, la question « de la persistance du besoin » y compris la question du plafonnement éventuel et les procédures de prise de décisions, et demande à l'Assemblée générale d'approuver l'application de l'engagement continu, à compter du 1^{er} janvier 2010. Les fonctionnaires en poste sur le terrain comme au Siège pourront prétendre à des engagements à caractère continu. La décision portant sur le nombre de fonctionnaires en poste sur le terrain auxquels octroyer un engagement continu dépendra de la persistance des besoins qui seront déterminés par des prévisions budgétaires. La persistance des besoins des missions sur le terrain a été examinée sous trois angles : la nécessité globale d'assurer des fonctions courantes et essentielles sur le terrain et ailleurs au sein du Secrétariat; les différentes étapes des mandats des missions; et la composition de l'effectif de base nécessaire, compte tenu des variations des dotations en effectifs des missions. Le rapport contient également des informations sur les incidences du futur régime d'engagement continu sur le système de fourchettes pour la répartition géographique, les administrateurs auxiliaires et les lauréats de concours nationaux de recrutement. L'intervenante espère qu'avec le complément d'information fourni, l'Assemblée approuvera l'institution du régime d'engagement continu à compter du 1^{er} janvier 2010.

4. Présentant le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 (A/64/269), elle rappelle au Comité que le nouveau système d'administration de la justice est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2009, contraignant ainsi le Groupe du droit administratif du

Bureau de la gestion des ressources humaines à modifier sa façon de traiter les affaires disciplinaires et les appels, ce qui a sensiblement accru le volume de travail déjà considérable. Le nombre d'affaires a triplé au cours des six derniers mois. L'intervenante rappelle au Comité que le rapport ne présente pas le nouveau système d'administration de la justice. Il contient des informations sur les mesures prises au sujet de 301 affaires dont avait été saisi le Groupe du droit administratif et donne également un aperçu du mécanisme administratif en matière disciplinaire, un récapitulatif des affaires qui ont abouti à l'imposition par le Secrétaire général de mesures disciplinaires et des statistiques sur l'issue de toutes les affaires traitées au cours de la période considérée

5. **M. Benson** (Directeur du Bureau de la déontologie), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/64/316), dit que le rapport renferme le texte du code de déontologie applicable à l'échelle du système qui avait été établi à la demande de l'Assemblée générale. Fruit d'une vaste consultation à l'échelle du système, le code se présente sous la forme d'un énoncé bref et concis des valeurs et principes fondamentaux consacrés par la Charte des Nations Unies, des Statut et Règlement du personnel applicables et des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Il est l'expression d'un ensemble d'aspirations découlant de ces valeurs, et non de disciplines reposant sur des règles, et complète donc les Statut et Règlement du personnel et les normes de conduite.

6. Outil de gestion des risques institutionnels, le dispositif confidentiel de transparence financière vise également à préserver l'intégrité et la réputation de l'Organisation. Le nombre de participants s'est élevé à 3 118 en 2008, soit près du double du nombre de participants en 2006. Le taux de conformité au dispositif a été de 99,16 %. Le nombre de secrétaires généraux adjoints et de sous-secrétaires généraux ayant souscrit des déclarations facultatives non confidentielles de situation financière a également augmenté, passant de 120 en 2007 à 149 en 2008.

7. Créé en janvier 2008 par la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, le Comité de déontologie englobe huit entités du système des Nations Unies : le Secrétariat, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Office de

secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Il a apporté son soutien technique au Secrétaire général dans le cadre de l'élaboration du code de déontologie et procédé à une évaluation des politiques pour déterminer les lacunes en matière de déontologie et les moyens de les combler, notamment dans les domaines de la définition de normes, de la transparence financière, de la formation déontologique et de la protection contre les représailles. Au cours de l'année écoulée, le Comité a amélioré la coordination des politiques et activités en matière de déontologie au sein du Secrétariat et des fonds et programmes en vue d'assurer une application cohérente de la déontologie à l'échelle du système.

8. **M^{me} McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la gestion des ressources humaines (A/64/518), dit que le rapport du Secrétaire général sur l'application de l'engagement continu (A/64/267) ne donne pas pleinement suite à la demande de l'Assemblée générale contenue dans sa résolution 63/250. Aux paragraphes 6 à 34 de son rapport (A/64/518), le Comité consultatif cite les domaines dans lesquels plus de précisions ou d'explications doivent être apportées pour que l'Assemblée générale puisse se prononcer en toute connaissance de cause.

9. En ce qui concerne la condition majeure à remplir pour pouvoir prétendre à un engagement continu – cinq années de travail ininterrompu –, il est malaisé de déterminer le nombre de fonctionnaires susceptibles de se voir octroyer ce type d'engagement dans les cinq prochaines années. Les fonctionnaires en poste sur le terrain seraient apparemment lésés par rapport à leurs homologues en poste ailleurs puisque, selon la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, leurs services seraient limités aux missions sur le terrain jusqu'à ce qu'ils aient été soumis à une procédure de mise en concurrence assujettie à l'examen d'un organe central de contrôle. Par ailleurs, le Comité consultatif n'est pas convaincu qu'un agent recruté sur le plan local par une mission puisse prétendre à un engagement continu. Bien que le maintien de la paix soit devenu une activité principale de l'Organisation,

chaque mission de maintien de la paix est, de par sa nature même, temporaire. L'octroi d'engagements continus à des fonctionnaires recrutés sur le plan local dont les services sont limités à une opération donnée dans un endroit donné semble contredire le principe qui sous-tend l'institution de ce type d'engagement. Par conséquent, le Comité consultatif recommande que les fonctionnaires recrutés sur le plan local qui travaillent dans le cadre de ces opérations continuent d'être engagés sur des contrats de durée déterminée.

10. S'agissant du critère de la « persistance du besoin », le Comité consultatif estime que tant que la planification des besoins stratégiques n'aura pas abouti à l'établissement à l'échelle du système de données sur les types de fonctions où les besoins persistent et sur le nombre de fonctionnaires nécessaires au sein des diverses catégories professionnelles, il sera difficile de fixer les modalités d'octroi de ces engagements continus. Des critères précis permettant de déterminer si tel ou tel individu dispose de qualifications communes à plusieurs catégories d'emplois doivent être définis de manière à assurer l'objectivité de la procédure d'évaluation et éviter ainsi d'avoir à recourir au système d'administration de la justice.

11. Le Comité consultatif s'inquiète de la lourdeur et de la lenteur extrêmes du système d'évaluation du personnel proposé par le Secrétaire général. L'Assemblée peut donc souhaiter demander au Secrétaire général d'envisager d'autres possibilités de le rationaliser tout en veillant à ce qu'il conserve suffisamment de sa rigueur.

12. À propos du plafonnement du nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises pour l'octroi d'un engagement continu, le Comité consultatif, tout en s'expliquant les raisons des inquiétudes suscitées par la réglementation du nombre de fonctionnaires admis à prétendre à un engagement de long terme auprès de l'Organisation, n'en continue pas moins à se prononcer contre la fixation d'un plafond.

13. Passant au rapport du Secrétaire général sur le Règlement provisoire du personnel (A/64/230), l'intervenante note que la plupart des changements apportés aux règlements antérieurs correspondent à l'institution du nouveau régime de contrats. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prendre note du Règlement provisoire du personnel tel qu'énoncé dans le document ST/SGB/2009/7.

14. Au sujet de la question du statut de résident permanent, le Comité consultatif estime qu'il serait injuste, devant le recours croissant aux engagements de durée déterminée, d'exiger d'un candidat qu'il renonce à son statut de résident permanent – décision lourde de conséquences à long terme – pour pouvoir obtenir un emploi susceptible de ne durer que deux ou trois ans. L'Assemblée générale doit donc revoir ce critère et, en cas d'accord, supprimer la disposition 1.5 du Statut du personnel. Le Comité consultatif craint également pour les fonctionnaires qui avaient été recrutés sous la série 200 ou 300 de l'ancien Règlement, vu qu'un bon nombre d'entre eux passeraient à des engagements de durée déterminée en vertu du nouveau Règlement et devraient donc renoncer a priori à leur statut de résident permanent pour pouvoir bénéficier d'un emploi continu auprès de l'ONU. Il est déraisonnable d'attendre des fonctionnaires en exercice qu'ils opèrent un choix entre renoncer à leur statut de résident permanent et poursuivre leur emploi à l'ONU. Le Comité consultatif recommande donc que des mesures soient prises pour faire en sorte que l'institution du nouveau régime de contrats ne leur porte pas préjudice.

15. À propos du rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/64/316), le Comité consultatif recommande de fournir à l'Assemblée générale des précisions sur ce qu'il est envisagé de faire lorsque le Bureau des services de contrôle interne ne souhaite pas enquêter sur des affaires de représailles présumées dont il a été saisi par le Bureau de la déontologie.

16. S'agissant du dispositif de transparence financière, le Comité consultatif note qu'une étude sur la possibilité de se doter d'un dispositif interne, plutôt que de s'attacher les services d'un sous-traitant, s'achèvera au plus tard en décembre 2009, date à laquelle ses conclusions et recommandations seront présentées à l'Assemblée générale.

17. En ce qui concerne le Code de déontologie qui figure à l'annexe du rapport du Secrétaire général (A/64/316), le Comité consultatif ne voit pas très bien ce qu'un code de déontologie à caractère facultatif vient ajouter aux normes de conduite déjà élaborées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et au cadre juridique institué par le Statut et le Règlement du personnel. Étant donné que la CFPI a déjà chargé son secrétariat de procéder à une évaluation initiale des normes de conduite, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée de revenir à la

question d'un code de conduite pour l'Organisation des Nations Unies une fois l'évaluation achevée.

18. Le Comité consultatif a également examiné les rapports du Secrétaire général sur la pratique par lui suivie en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux (A/64/269) et sur la composition du Secrétariat (A/64/352). Il s'étendra sur le second rapport lors de son examen des questions de ressources humaines à la soixante-cinquième session de l'Assemblée.

19. **M^{me} Analena** (Vice-Présidente du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel), prenant la parole au nom du personnel des commissions régionales pour l'Afrique, l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie et le Pacifique et l'Asie occidentale; du Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et du Tribunal pénal international pour le Rwanda; du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population, du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; des Offices des Nations Unies à Genève, à Nairobi et à Vienne; du Département de l'appui aux missions; et de l'Université des Nations Unies, dit qu'elle se félicite des progrès accomplis dans le domaine de la réforme des ressources humaines mais ressent de vives inquiétudes. Sur la question de l'engagement continu, une étude commandée par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel, dont des exemplaires ont été distribués, indique que les engagements de durée indéterminée, à titre permanent ou de caractère continu, représentent la norme dans la fonction publique à l'échelle mondiale et sont généralement octroyés bien avant le stade auquel ils sont envisagés pour les fonctionnaires de l'ONU, dont la grande majorité ne peut que rêver de la stabilité et de la sécurité de l'emploi qui s'attachent à un engagement continu. Les préoccupations exprimées par les États Membres au sujet de ceux qui pourront prétendre à un engagement continu et du suivi du comportement professionnel, de la répartition géographique et de la mobilité sont largement injustifiées dans la mesure où la proposition du Secrétaire général renferme un critère d'évaluation de la persistance du besoin et du comportement professionnel. Seuls les fonctionnaires qui remplissent les deux critères peuvent prétendre à un engagement continu. Ceux qui auront été frappés de

mesures disciplinaires ne pourront pas y prétendre, autrement dit seuls ceux qui possèdent les plus hautes qualités d'intégrité, d'efficacité et de professionnalisme seront retenus. L'ONU doit reconnaître les obligations qui lui incombent en tant qu'employeur socialement responsable et appliquer ces critères à l'ensemble du personnel, qu'il soit recruté sur le plan local ou international.

20. Les fonctionnaires sont dans leur vaste majorité dévoués, compétents et efficaces. On n'en veut pour exemple que M^{me} Perseveranda So, tuée en juin 2009 par un éclat d'obus à Peshawar, où elle assurait la mise en œuvre de programmes d'enseignement des filles. Tout au long des 15 années pendant lesquelles elle a travaillé au sein du système des Nations Unies, elle n'a eu que des contrats de courte durée et pourtant elle a mis sa vie au service de l'Organisation. En n'approuvant pas l'octroi d'engagements continus, l'Assemblée lèsera de nombreux fonctionnaires de peur de voir une poignée d'entre eux ayant enregistré de mauvais résultats passer à travers les mailles du filet du système d'évaluation. De surcroît, aucun élément d'appréciation n'a été fourni sur le nombre de fonctionnaires dont le comportement professionnel laisse à désirer. S'il faut se fonder là-dessus pour nier un droit qui constitue la norme ailleurs, alors autant apporter la preuve tangible des mauvais résultats.

21. Certains États Membres s'inquiètent de la sous-représentation, et pourtant il n'y a rien d'étonnant à ce que de nombreux agents susceptibles d'obtenir la sécurité de l'emploi dans leur propre fonction publique au bout de six mois de service à peine choisissent de ne pas intégrer l'ONU. L'absence de sécurité de l'emploi contribue également au taux de rotation élevé du personnel et à la faible mobilité. La non-application du régime d'engagement continu tendrait à accréditer l'idée que les États Membres se soucieraient peu des fonctionnaires.

22. Sur le plan de la sécurité, l'ONU reste une cible vulnérable, ses mesures de protection étant en deçà des pratiques de référence. Les États Membres doivent fournir suffisamment de ressources pour assurer la protection des fonctionnaires comme le stipule la Charte : les membres du personnel ne peuvent pas mener à bien les mandats de l'Organisation si, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, ils doivent craindre pour leur vie.

23. **M. Kisambira** (Président du Syndicat du personnel de l'ONU) dit qu'il se félicite de certains aspects du nouveau régime des engagements, mais que celui-ci ne doit pas se substituer à l'engagement à titre permanent qui garantit l'indépendance de la fonction publique internationale. Le nouveau régime des engagements et le Règlement provisoire du personnel prétendent s'appliquer à tous les fonctionnaires, alors qu'ils contiennent des exceptions majeures. L'application du régime des engagements doit s'accompagner d'un système de sélection du personnel uniforme et amélioré, d'un suivi du comportement professionnel rationalisé et d'un principe de responsabilité accrue.

24. Le Règlement provisoire du personnel réduit les avantages et les prestations auxquels ont droit les fonctionnaires dotés d'engagements temporaires par rapport à ceux dotés d'engagements de durée déterminée, de caractère continu ou à titre permanent, ce qui va à l'encontre du principe de « l'égalité de salaire à travail égal ». Le Règlement assure également aux fonctionnaires dotés d'engagements temporaires ou continus moins de protection contre le licenciement que les fonctionnaires dotés d'engagements de durée déterminée.

25. Par souci d'équité et de justice, les organes centraux de contrôle, qui se limitent actuellement à suivre le processus de sélection pour s'assurer qu'il est conforme aux critères de sélection, doivent être mieux habilités à décider réellement des personnes à recruter, à promouvoir, devant voir leur engagement converti, et à licencier.

26. L'article 1.3 du Règlement provisoire sur le comportement professionnel et la responsabilité présente des lacunes. Le suivi du comportement professionnel doit être lié à la formation du personnel, tandis que les principes de responsabilité doivent être définis et un mécanisme d'évaluation global institué. L'élimination de la période de stage encombrerait le Secrétariat de fonctionnaires dont les résultats n'auront pas répondu aux attentes. Cela mettrait également des fonctionnaires n'ayant pas encore fait leurs preuves sur un pied d'égalité avec ceux qui auraient déjà prouvé ce dont ils étaient capables. La période de stage doit donc être maintenue.

27. Tout en se félicitant du nouveau système d'administration de la justice, l'intervenant s'élève contre la disposition 11.2 c) et d) du Règlement du

personnel, qui retarde l'administration de la justice en permettant au Secrétaire général de prolonger les délais de soumission d'une demande d'évaluation de la direction. Il s'élève également contre la disposition 11.3 du Règlement provisoire du personnel concernant la suspension de l'exécution de la décision administrative (contestée) dans la mesure où la demande de suspension de l'exécution d'une décision émanant d'un fonctionnaire ne devrait pas être subordonnée à une évaluation de l'administration.

28. La disposition 8.1 b) du Règlement provisoire du personnel affaiblit la représentation du personnel, d'où la nécessité de rétablir le libellé exact de la disposition 108.1 a) du Règlement du personnel antérieure.

29. Passant à la question des engagements continus, l'intervenant déplore l'inexistence au sein du Secrétariat d'un mécanisme permettant un examen adéquat des modalités de conversion des contrats en engagements continus. La procédure de conversion d'un engagement de durée déterminée en engagement continu qui est prévue est laborieuse et déconcertante. Le soin de déterminer la persistance du besoin au niveau de telle ou telle fonction ne doit pas être laissé à la discrétion d'un organe mixte, mais, plutôt, le besoin doit être déterminé à un stade antérieur à l'examen par le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel des dossiers des fonctionnaires pouvant prétendre à une conversion. Les conversions en engagements continus doivent de surcroît être examinées par des organes centraux de contrôle réformés et dotés des pouvoirs nécessaires. Le nouveau régime d'engagement ne doit pas être appliqué avant que l'Assemblée n'ait procédé à l'examen du rapport sur le dispositif de responsabilisation qu'elle a demandé au Secrétaire général de lui établir dans sa résolution 63/276, du système actuel d'appréciation du comportement professionnel et des propositions sur la politique de mobilité.

30. Notant la recommandation du Comité consultatif tendant à continuer de recruter les agents locaux employés dans les missions dans le cadre de contrats à durée déterminée, l'intervenant exhorte l'Assemblée à verser une prime de départ aux fonctionnaires qui ont été en fonction pendant au moins cinq ans.

31. Les propositions dont est saisi le Comité ne tiennent pas compte des causes sous-jacentes des déséquilibres observés dans la gestion des ressources humaines, qui découlent de l'accroissement des

besoins et de la complexité des missions sur le terrain. Le Bureau de la gestion des ressources humaines suggère d'instituer une politique de mobilité qui exigerait des fonctionnaires qu'ils servent dans le cadre d'une mission sur le terrain avant de pouvoir prétendre à une promotion à la classe P-5 ou à une classe supérieure, qu'ils aient changé deux fois de lieu d'affectation et qu'ils soient notamment passés par un lieu d'affectation relevant de la catégorie C, D ou E avant de pouvoir prétendre à une promotion à un poste D-1 ou de la classe supérieure. Une telle politique est mal adaptée à la vie de famille et présente notamment très peu d'intérêt pour les femmes dont le nombre aux postes de direction demeure réduit. De plus, il serait malhonnête de promettre aux agents des missions sur le terrain et à des fonctionnaires en poste dans d'autres lieux d'affectation qu'un engagement continu leur ouvre des chances réelles d'emploi au Secrétariat. Peut-être est-il temps que l'Assemblée envisage la création de postes permanents pour les opérations sur le terrain.

32. **M. Elhag** (Soudan), prenant la parole au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que l'Assemblée générale doit régler toutes les questions en suspens pour que les engagements continus puissent être appliqués à compter du 1^{er} janvier 2010, comme convenu dans sa résolution 63/250. Le non-aboutissement de la réforme de la gestion des ressources humaines entravera l'exécution des mandats de l'ONU qui dépendent de la qualité de son personnel et de la disponibilité de ressources. Dans l'ensemble, le Groupe soutient les propositions du Secrétaire général relatives aux engagements continus, qui permettront d'améliorer les perspectives de carrière des fonctionnaires, et convient qu'il n'est pas matériellement possible de plafonner les conversions. Il déplore que le Comité consultatif se soit appesanti sur le nombre de fonctionnaires remplissant les conditions requises plutôt que sur les critères d'octroi d'engagements continus. Cette démarche est tendancieuse et ne peut être utile dans les débats de l'Assemblée sur la question.

33. Il faut évaluer les mécanismes d'appréciation en toute équité et en toute efficacité du comportement professionnel qui sont en place pour s'assurer du fonctionnement stratégique du système de gestion des ressources humaines. La mobilité doit rester volontaire, mais encouragée sous forme d'incitation financière ou de possibilités de promotion. L'Assemblée peut

envisager l'octroi d'un engagement continu en guise d'incitation à la mobilité.

34. L'apparente méfiance entre l'administration et le personnel est déplorable et peut nuire à l'image de l'Organisation. Aussi est-il réconfortant de noter la participation des représentants du Syndicat du personnel de l'ONU aux consultations sur le Règlement provisoire du personnel.

35. Enfin, le Groupe réaffirme que le Secrétariat doit redoubler d'efforts pour assurer une répartition géographique équitable et la parité des sexes, comme l'a prescrit l'Assemblée générale. Le représentant du Groupe demande des précisions sur les raisons qui président à la décision de ne pas organiser de concours de recrutement national en février 2010, conformément à la pratique antérieure.

36. **M. Råsbrant** (Suède), prenant la parole au nom de l'Union européenne, des pays candidats (Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine et Turquie), des pays du processus de stabilisation et d'association (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Monténégro et Serbie), ainsi que de l'Arménie, de la République de Moldova et de l'Ukraine, dit que l'Union européenne apporte un soutien sans faille à la réforme de la gestion des ressources humaines, dans l'objectif de rendre le travail de l'Organisation plus efficace et efficient, d'appliquer un système de gestion des ressources humaines moderne et d'instaurer au sein de l'Organisation une culture permettant aux fonctionnaires de réaliser pleinement leur potentiel et, partant, de renforcer la fonction publique internationale.

37. L'Union européenne examinera soigneusement les propositions du Secrétaire général et les conclusions et recommandations du Comité consultatif en tenant compte de la nécessité pour l'ONU d'offrir des engagements à caractère permanent mais également de l'aptitude à adapter l'effectif à l'évolution des besoins.

38. **M. McLay** (Nouvelle-Zélande), prenant également la parole au nom de l'Australie et du Canada, dit qu'en raison des défis sans précédent qu'elle doit relever, l'ONU doit disposer d'un personnel de qualité, marqué du sceau de la diversité et doté de compétences et d'une flexibilité à l'avenant. Les trois délégations se félicitent du nouveau régime des engagements, qui offre la possibilité de faire du système de coordination entre l'Administration et le

personnel de l'ONU un système plus simple, plus équitable et moins pesant. L'intervenant espère que cela conduira également l'Organisation à investir plus systématiquement dans le perfectionnement du personnel, dans sa plus grande mobilité et dans une nouvelle optique des conditions d'emploi sur le terrain de manière à faire face aux besoins d'une ONU dont les effectifs sont de plus en plus déployés sur le terrain.

39. Le nouveau régime des engagements ne pourra pas entrer en vigueur tant qu'un accord n'aura pas été conclu sur les critères et la procédure de conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus. Les trois délégations examineront les propositions du Secrétaire général par rapport aux objectifs de la réforme du régime des engagements institué dans la résolution 63/250 de l'Assemblée générale. Le principal objectif de la réforme – l'intégration des agents du maintien de la paix au sein de l'Organisation pour faire du maintien de la paix une fonction constante – demeure inchangé. Les propositions doivent aboutir à un dosage judicieux entre fonctionnaires dotés d'engagement de durée déterminée et de caractère continu. L'intervenant craint comme le Comité consultatif que, du fait de l'effet conjugué de la dernière série d'engagements à caractère permanent et du net ralentissement de l'intégration des agents de maintien de la paix dans la filière de carrière, le personnel de certains bureaux et services du Siège ne soit réfractaire à la mobilité. La conversion des engagements de durée déterminée en engagements continus ne doit pas devenir automatique mais reposer plutôt sur le mérite et les besoins à long terme de l'Organisation. Il convient de fournir de plus amples informations sur les hypothèses retenues pour déterminer les effectifs de manière à évaluer les besoins de l'Organisation et la manière d'y pourvoir sur le plan pratique. L'intervenant estime, comme le Comité consultatif, qu'il faut éviter une lourde procédure administrative de conversion. Enfin, le Secrétariat doit préciser comment les propositions aideront à réaliser l'objectif plus vaste, qui est d'assurer la mobilité et l'intégration de son corps de fonctionnaires internationaux.

40. **M^{me} Gustava** (Mozambique) dit que sa délégation soutient la réforme de la gestion des ressources humaines et salue les efforts déployés en faveur d'une répartition géographique équitable. Elle note avec inquiétude toutefois le passage du nombre de pays sous représentés de 9 en 2015 à 30 en 2009, et

celui du nombre des pays surreprésentés de 20 à 22 pour la même période. S'il est encourageant de constater que le taux des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique augmente, il est toutefois inacceptable que les femmes continuent à ne représenter que 33,6 % du personnel du Secrétariat. L'intervenante exhorte le Secrétariat à continuer de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la répartition équitable des États Membres et surtout des pays en développement sous représentés à tous les niveaux.

41. Sa délégation invite également le Secrétariat à continuer à prendre des mesures dynamiques pour recruter et retenir le personnel requis, notamment par le biais de plans d'action en matière de ressources humaines et de campagnes de recrutement. Elle félicite les directeurs de programme qui ont atteint les objectifs de leur département du point de vue de la répartition géographique, de la parité des sexes et autres, ceux ayant systématiquement failli à cette tâche devant en répondre.

42. Pour éviter que des problèmes juridiques ne se posent à l'avenir, il est indispensable que les États Membres s'assurent que les règles promulguées par le Secrétaire général pour appliquer le nouveau régime de gestion des ressources humaines sont conformes aux mandats de l'Assemblée générale et respectent l'esprit et la lettre du Règlement du personnel.

43. **M. Park In-kook** (République de Corée) dit que le nouveau régime des engagements approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250 représente un grand pas vers la réforme de la gestion des ressources humaines. La délégation coréenne convient avec le Secrétaire général et le Comité consultatif que les engagements continus ne devraient pas être octroyés automatiquement mais seulement après un examen rigoureux, et qu'un système de gestion centrale devrait être mis en place pour garantir que la conversion au nouveau régime ait lieu en toute équité et en toute transparence. Elle partage également l'opposition du Comité consultatif au plafonnement du nombre total de fonctionnaires admis à prétendre à un engagement de longue durée auprès de l'Organisation. Cette question, entre autres, pourrait être traitée à la lumière de l'évaluation que ferait le Secrétaire général du nouveau régime contractuel. Un système efficace d'évaluation et de notation des fonctionnaires est indispensable à la mise en œuvre du nouveau régime. La délégation coréenne se réjouit des discussions qu'il

y aura sur cette question au Comité de coordination entre l'Administration et le personnel et attend avec intérêt de recevoir le rapport du Secrétaire général sur le système actuel.

44. La hausse du nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés est préoccupant, ainsi que le déséquilibre géographique persistant constaté dans la représentation des États. Le Secrétaire général doit tout mettre en œuvre pour répondre à la demande de l'Assemblée générale de réduire de 30 %, d'ici à 2010, ces chiffres datant de 2006. Les concours nationaux de recrutement étant un instrument efficace de recrutement aux postes d'administrateur, notamment dans les pays non représentés ou sous-représentés, la délégation coréenne se réjouit de la proposition du Secrétaire général d'octroyer un engagement continu aux lauréats de ces concours à l'issue de deux ans si leurs états de service sont jugés pleinement satisfaisants. Elle demande une fois de plus que les candidats inscrits sur un fichier soient rapidement placés et que le cycle du concours soit raccourci.

45. **M. Kanamori** (Japon) dit que les propositions du Secrétaire général relatives aux engagements continus sont trop ambiguës pour servir de base à la gestion des ressources humaines, et ce, pour plusieurs raisons. Premièrement, aucun critère clair n'est établi pour déterminer si les services d'un fonctionnaire répondent à un besoin persistant. Deuxièmement, comme le fait remarquer le Comité consultatif au paragraphe 20 de son rapport (A/64/518), il n'existe aucune donnée relative aux types de compétences ou de fonctions dont l'Organisation aura un besoin persistant. Et, troisièmement, les appréciations généreuses données actuellement dans le cadre du système d'évaluation et de notation n'aident guère à décider quel fonctionnaire mériterait un engagement continu.

46. La délégation japonaise convient avec le Comité consultatif qu'il sera probablement nécessaire de limiter le nombre total de fonctionnaires admis à prétendre à un engagement de long terme auprès de l'Organisation. Introduire un régime d'engagements continus sans prévoir de limitation pourrait entraîner des difficultés financières durables et instaurer une structure rigide qui empêcherait de recruter du sang neuf. Le Bureau de la gestion des ressources humaines est tenu d'expliquer clairement aux fonctionnaires et aux États Membres comment il se propose d'appliquer un système géré quantitativement. Il doit, notamment, fournir l'ordre hiérarchique des critères régissant

l'octroi des engagements continus. Il est étonnant que le Secrétaire général n'ait pas fait mention des exigences de mobilité dans ses propositions : dans ce qui est devenue une Organisation dont l'action se situe essentiellement sur le terrain, plusieurs années de service hors du Siège devraient constituer un critère d'octroi d'un engagement continu. Compte tenu des ramifications importantes du nouveau système, la délégation japonaise renouvelle sa proposition de créer un « groupe de la refonte » chargé d'examiner la gestion des ressources humaines.

47. La délégation japonaise est très préoccupée par le nombre croissant de pays non représentés ou sous-représentés et prie instamment le Secrétaire général de mieux prendre en compte cette question qui dure déjà depuis longtemps. Le Secrétaire général devrait demander, par exemple, que les recommandations à tout poste au niveau D-2 et classes supérieures comprennent au moins trois candidats, dont une femme et une personne provenant d'un pays non représenté ou sous-représenté. En outre, le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires devrait publier des instructions à l'intention des chefs de département pour corriger le déséquilibre géographique constaté au Secrétariat, et tous les administrateurs recrutés sur le plan international devraient l'être selon le principe de la répartition géographique. Le Secrétaire général devrait faire des propositions à cet effet dans sa future évaluation du système de fourchettes optimales.

48. Il est déplorable que la reprise des concours nationaux soit retardée. Ceux-ci devraient être retenus comme le principal moyen de correction des disparités géographiques dans la représentation des États Membres. La prochaine série de concours devrait être fixée au début de 2010.

49. **M. Wong Kang Jet** (Singapour) dit que le professionnalisme et le dévouement sont des qualités essentielles d'une fonction publique internationale solide. Les difficultés croissantes qu'éprouve l'Organisation à exécuter les activités au titre de son mandat sont dues en partie à ses politiques obsolètes de gestion des ressources humaines. La résolution 63/250 de l'Assemblée générale a préparé la voie à un système plus transparent et facile à administrer mais les réformes doivent être globales.

50. Premièrement, l'Organisation a besoin d'un solide système de suivi du comportement professionnel. De bonnes mesures incitatives engendreraient une culture

de l'excellence qui attirerait des personnes compétentes et dynamiques. Il est encourageant, à cet égard, que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel envisage de mettre en place un mécanisme d'évaluation global, une formation au suivi du comportement professionnel à l'intention des superviseurs et un nouveau système de notation. Toutefois, un bon système implique également la volonté réelle de faire une distinction utile entre le comportement professionnel de tel fonctionnaire et de tel autre.

51. Deuxièmement, il ne suffit pas de repérer les personnes ayant des aptitudes; l'Organisation doit être en mesure de déterminer ses besoins à long terme et d'anticiper les problèmes. Par ailleurs, l'avancement professionnel doit être clairement défini et inclure des possibilités de perfectionnement telles que des formations opportunes et des affectations adéquates.

52. Troisièmement, une véritable fonction publique internationale doit attirer du personnel compétent du monde entier, et pourtant, les pays en développement sont sous-représentés au Secrétariat aux postes supérieurs et certains départements sont la chasse-gardée de quelques États Membres. La répartition géographique équitable n'est pas une fin en soi mais la diversité qu'elle entraîne permettrait à l'Organisation d'agir localement tout en pensant globalement.

53. Il faut avoir à l'esprit que les réformes prennent du temps et que la transformation de la gestion des ressources humaines ne se fera pas en un jour. Cette observation s'applique particulièrement à l'engagement continu.

54. **M. Ruiz Massieu** (Mexique) dit que le Secrétaire général, dans son rapport sur l'application de l'engagement continu (A/64/267), n'indique pas le nombre de fonctionnaires qui seraient admis à prétendre à ce genre d'engagement et ne précise pas le nombre de fonctionnaires internationaux sur le terrain qui le sont. Ce flou, ajouté au fait que les propositions du Secrétaire général limiteraient l'engagement des nouvelles recrues à un an ou plus, entraverait la mise en œuvre de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, qui a pour but d'établir un juste milieu entre les contrats de durée déterminée et les engagements continus. La délégation mexicaine partage l'opinion du Comité consultatif à cet égard. Les critères d'octroi d'un engagement continu ne sont pas suffisamment objectifs et ne tiennent pas compte de la performance

ou du type d'expérience au sein de l'Organisation. Toutefois, la première phase du nouveau système d'évaluation et de notation contribuerait à renforcer le système de suivi du comportement professionnel. Il serait imprudent d'octroyer des engagements continus avant que le nouveau système ne soit opérationnel; les effets de ces engagements sur la mobilité du personnel devraient également être pris en compte.

55. Les concours nationaux de recrutement sont un outil essentiel au recrutement du personnel provenant des nombreux pays sous-représentés, y compris le Mexique. Il est déplorable que l'on ne sache rien sur la date ou les conditions de la prochaine série de concours. Abaisser l'âge limite pour passer ces concours pourrait léser de nombreux pays et en étendre le champ aux pays bien représentés aggraverait la situation actuelle.

56. Le Directeur du Bureau de la déontologie ne devrait jouer aucun rôle opérationnel. Le rapport sur l'expérience opérationnelle du Comité de haut niveau chargé de l'examen des fournisseurs, créé pour un an afin d'examiner les cas mettant en cause des fournisseurs qui font l'objet d'une enquête pour pratiques contraires à l'éthique, devrait envisager la possibilité d'absorber des activités futures dans le cadre des arrangements existants. Enfin, tout code déontologique adopté sur une base volontaire devrait tenir compte de l'apport de la Commission de la fonction publique internationale.

57. **M. Rashkow** (États-Unis d'Amérique) dit que son gouvernement reconnaît la contribution vitale des fonctionnaires des Nations Unies et attache une grande importance à la gestion des ressources humaines.

58. Le rapport du Secrétaire général sur l'application de l'engagement continu (A/64/267) constitue un point de départ pour l'examen du sujet, mais la délégation américaine partage nombre des préoccupations formulées par le Comité consultatif concernant, notamment, l'absence de crédibilité du système d'évaluation et de notation existant et l'absence de liens entre les besoins persistants évoqués pour retenir les fonctionnaires et la planification stratégique des effectifs. En outre, les propositions du Secrétaire général ne semblent pas garantir la continuité des fonctions essentielles ni permettre la souplesse nécessaire à un Secrétariat mondial efficace. Une limite devrait être imposée au nombre de conversions pour obtenir un bon équilibre entre les engagements

permanents et ceux de durée déterminée. Surtout, il faudrait considérer que les fonctionnaires disposant d'un engagement de durée déterminée qui remplissent les conditions pour une conversion peuvent y prétendre et non y avoir droit automatiquement.

59. **M^{me} He Yi** (Chine) salue les efforts du Secrétariat visant à réformer la gestion des ressources humaines et souhaite appeler l'attention sur quatre points importants. Premièrement, le Secrétariat devrait mettre en place des mesures réalistes pour répondre aux préoccupations des pays en développement devant leur sous-représentation chronique et le déséquilibre général dans la composition du Secrétariat. Deuxièmement, étant donné que la question des engagements continus concerne les activités essentielles de l'Organisation ainsi que son fonctionnement et son développement mêmes, les décisions relatives à la prolongation ou à la cessation de tous contrats doivent être prises avec prudence, après un examen sérieux. Troisièmement, le nouveau Règlement du personnel devrait pleinement rendre compte des changements apportés au statut du personnel et au système de gestion des ressources humaines. Quatrièmement, davantage d'organismes des Nations Unies devraient participer aux travaux du Bureau de la déontologie, qui joue un rôle important dans l'amélioration des règles d'éthique professionnelle, de l'intégrité et de l'obligation de rendre compte au sein de l'Organisation. Il serait souhaitable d'établir un code de déontologie à l'échelle du système, mais celui-ci devrait prendre pleinement en compte les valeurs de l'Organisation et la diversité culturelle de ses membres et faire l'objet d'une vaste consultation de toutes les parties concernées.

60. **M. Prokhorov** (Fédération de Russie) dit que la gestion des ressources humaines est un élément clef de la réforme de l'ONU. La délégation russe continuera d'examiner les propositions du Secrétaire général, notamment leur capacité à renforcer l'efficacité des politiques relatives au personnel et leur compatibilité avec les capacités financières des États Membres. Les propositions doivent faire l'objet d'une analyse détaillée à la lumière de l'idée qu'ont les États Membres de la réforme de la gestion des ressources humaines, énoncée dans la résolution 63/250 de l'Assemblée générale et dans d'autres résolutions sur le sujet.

61. La délégation russe partage la préoccupation du Comité consultatif devant l'absence de prévision du nombre de fonctionnaires, au Siège ou sur le terrain, qui pourraient être admis à prétendre à des

engagements continus. Le régime contractuel du personnel sur le terrain ayant déjà été amélioré au titre de la résolution 63/250, il n'y a aucun besoin manifeste pour que ces fonctionnaires puissent prétendre à un engagement continu, d'autant plus qu'ils ont été recrutés à titre temporaire et relèvent au premier chef du Conseil de sécurité. À cet égard, ces propositions constituent un moyen détourné de revenir à l'idée d'un corps de personnel de maintien de la paix, à propos de laquelle il n'existe pas de consensus.

62. Malgré les avantages évidents en matière de sécurité de l'emploi et de l'organisation des carrières, les propositions vont à l'encontre d'un concept de gestion du personnel flexible et efficace tenant compte de l'évolution rapide de l'Organisation. En outre, augmenter le nombre d'engagements continus n'améliorera ni les indicateurs de productivité ni la volonté de perfectionnement du personnel. S'agissant de la productivité, la délégation russe attend avec intérêt de recevoir les conclusions du groupe de travail intersessions de l'Administration et du personnel sur des moyens de renforcer le système de suivi du comportement professionnel. Elle ne veut pas écarter la possibilité de réglementer le nombre total de fonctionnaires admis à prétendre à un engagement continu auprès de l'Organisation, mais est disposée, dans un premier temps, à envisager d'adapter les critères d'admission de façon à limiter le nombre de personnes concernées.

63. L'intervenant demande que soit clarifiée la recommandation du Comité consultatif figurant au paragraphe 60 de son rapport, selon laquelle le Secrétaire général devrait redoubler d'efforts pour atteindre les objectifs fixés par l'Assemblée générale en ce qui concerne la répartition géographique du personnel et l'équilibre entre les sexes, étant donné que les dispositions de la Charte et les résolutions de l'Assemblée générale sur la répartition géographique sont ouvertes à de nombreuses interprétations. À quels objectifs de répartition le Comité consultatif fait-il exactement référence?

64. **M. Bui The Giang** (Viet Nam) dit que si l'ONU veut être efficace, elle doit disposer d'un personnel apte à faire face aux problèmes de plus en plus complexes du monde. À la soixante-troisième session de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a justement dit que le personnel était le bien le plus précieux de l'Organisation tout en soulignant la nécessité de réformer le système actuel des contrats et

des conditions d'emploi. La délégation vietnamienne partage pleinement ces sentiments.

65. Elle se réjouit de la parité des sexes obtenue au niveau des classes P-1 à P-3 mais reste préoccupée devant la répartition inéquitable générale des sexes et des régions au sein du Secrétariat. Bien que les pays en développement soient de loin les plus nombreux au sein de l'Organisation, leurs ressortissants ne détiennent que 40 % des postes de la classe D-1. Il est temps pour le Secrétaire général de tenir les promesses qu'il a faites de corriger ces déséquilibres.

66. La délégation vietnamienne approuve, en principe, les propositions du Secrétaire général sur le Règlement provisoire du personnel et fait remarquer, à cet égard, que le Bureau de la déontologie a permis de recenser les lacunes et d'harmoniser les normes de déontologie à travers les organismes des Nations Unies. Il faut espérer que toutes les entités des Nations Unies travaillent à l'unisson pour faire respecter les normes de déontologie et d'intégrité dans une démarche cohérente de façon à renforcer les synergies à travers l'ensemble du système.

Point 131 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009 (suite)

Point 132 de l'ordre du jour : Budget-programme de l'exercice biennal 2010-2011 (suite) (A/64/7/Add.6 et A/64/291; A/C.5/64/2)

67. **M. Sayour** (Président du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies), présentant le rapport du Comité mixte sur les dépenses d'administration de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/64/291), dit que le rapport ne porte que sur le budget-programme de la Caisse pour l'exercice biennal 2008-2009 et sur son projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2010-2011. À la soixante-cinquième session de l'Assemblée générale, le Comité sera informé des autres questions que le Comité mixte examinera en 2009 ou des décisions qu'il prendra.

68. Les activités de la Caisse ont continué de gagner en ampleur et en complexité. Elle compte actuellement 23 organisations affiliées et plus de 172 000 participants actifs, retraités et autres prestataires, soit une hausse de 53 % en à peine 10 ans. Le rapport décrit les problèmes que pose une telle croissance. La valeur de réalisation des actifs de la Caisse a enregistré un recul net au cours de l'exercice qui a pris fin le

31 décembre 2008 pour remonter quelque peu au 31 octobre 2009, atteignant 36,2 milliards de dollars. Toutefois, le taux de rendement annuel effectif pour la période de 20 ans s'achevant le 31 mars 2009 est de 4,3 %, contre un objectif à long terme de 3,5 %, ajusté pour tenir compte de l'inflation. La Caisse n'a pas eu besoin de vendre des obligations à court terme pour équilibrer ses opérations. À la demande du Comité consultatif et du Comité permanent du Comité mixte, la Caisse a commencé à présenter une budgétisation axée sur les résultats, les ressources demandées apparaissant sous chacun de ses programmes. Cette présentation sera améliorée et deviendra la règle.

69. Les prévisions de budget pour l'exercice biennal 2008-2009 sont présentées dans le rapport sur les résultats, au chapitre II, et font état d'une diminution des crédits s'élevant à 25 003 900 dollars en raison de frais d'administration et de gestion du portefeuille moins élevés, variation en partie compensée par une augmentation des dépenses du Comité mixte.

70. Il convient de se rappeler que les frais d'administration de la Caisse incluent toutes les activités effectuées pour le compte de ses participants actifs, retraités et autres prestataires. Les frais de gestion du portefeuille, intégralement imputables au revenu des investissements de la Caisse, ont trait aux activités du Service de la gestion des investissements. Les frais d'audit sont afférents à l'audit interne et externe des activités administratives du secrétariat de la Caisse et aux activités du Service de la gestion des investissements.

71. Comme le veut la pratique établie, le Comité mixte a créé un groupe de travail de session chargé d'examiner les prévisions budgétaires révisées pour l'exercice 2008-2009 et de faire des recommandations sur le projet de budget de 2010-2011. Compte tenu des propositions du groupe de travail, le Comité mixte a décidé de recommander des prévisions budgétaires pour 2010-2011 s'élevant à un montant total de 179 131 200 dollars. Il a été décidé de continuer d'imputer le montant prévu pour les dépenses du Comité mixte au budget de la Caisse. Le Comité mixte a également approuvé les dépenses extrabudgétaires d'un montant de 162 600 dollars, à financer par les organisations affiliées, au titre du régime d'assurance maladie après la cessation de service. Du montant total approuvé pour 2010-2011, 156,9 millions de dollars seraient imputés à la Caisse et 22,2 millions de dollars seraient à la charge de l'Organisation des Nations

Unies au titre de la participation aux coûts. Quant au secrétariat, le budget correspondait aux priorités définies dans la troisième charte de management de la Caisse, approuvée par le Comité mixte en 2008.

72. Le Comité mixte recommande la création de 14 nouveaux postes à imputer sur les frais d'administration et le maintien de 1 poste extrabudgétaire à financer par les organisations affiliées, de même que 9 nouveaux postes pour le Service de la gestion des investissements.

73. L'essentiel de la hausse des ressources demandées au titre des frais d'administration a trait au nouveau projet de progiciel de gestion intégré de la Caisse. À cet égard, la recommandation du Comité mixte concernant le nouveau Système intégré d'administration des pensions, projet qu'il avait déjà approuvé en 2008, figure à l'annexe VII au rapport et les explications relatives au projet, à l'annexe XIII.

74. Comme dans le passé, le Comité mixte a demandé l'autorisation de compléter les contributions au Fonds de secours pour l'exercice biennal 2010-2011 jusqu'à concurrence de 200 000 dollars. Enfin, même si le Comité consultatif a approuvé les propositions du Comité mixte (A/64/291, par. 133), les prévisions révisées à approuver pour 2008-2009 s'élèvent à 128 195 200 dollars, compte tenu des chiffres de dépenses plus récents.

75. **M^{me} Van Buerle** (Directrice de la Division de la planification des programmes et du budget), présentant le rapport du Secrétaire général sur les incidences administratives et financières des recommandations figurant dans le rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (A/C.5/64/2), déclare que le montant total des crédits demandés, qui s'élève à 22 238 300 dollars (aux taux de 2010-2011), représente la participation de l'Organisation des Nations Unies aux frais d'administration et d'audit de la Caisse. La variation à la hausse s'explique essentiellement par des changements relatifs au personnel et par une augmentation au titre d'autres dépenses de personnel et d'autres dépenses opérationnelles relatives à des postes supplémentaires.

76. L'application de la nouvelle règle de répartition (63,8 %) entraîne une part de budget ordinaire révisée de 14,2 millions de dollars. Un montant de 12,3 millions de dollars est déjà inscrit au chapitre 1, (Politique, direction et coordination d'ensemble), du

projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2010-2011. Par conséquent, si l'Assemblée générale approuve les propositions du Comité mixte telles qu'elles figurent dans le rapport, un montant supplémentaire de 1,9 million de dollars, prenant en compte la différence entre le montant prévu et le montant révisé, serait requis au chapitre 1.

77. **M^{me} McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la question (A/64/7/Add.6), dit que le Comité consultatif a suivi les fluctuations de la valeur de réalisation des actifs de la Caisse pendant la crise économique et remarqué que la Caisse, à l'instar de tant d'autres caisses de retraite, n'a pas été à l'abri de la volatilité du marché. Au 31 décembre 2008, la valeur de réalisation du portefeuille de la Caisse s'élevait à 31,3 milliards de dollars, contre 41,7 milliards à la fin de décembre 2007, soit une baisse d'environ 25 %. Toutefois, il a été indiqué au Comité consultatif que, le 30 septembre 2009, le portefeuille de la Caisse était remonté à 36,5 milliards de dollars.

78. Le Comité consultatif ne voit pas d'objection aux recommandations du Comité mixte concernant le projet de budget pour l'exercice biennal 2010-2011. Toutefois, il souligne dans son rapport qu'il compte bien qu'il sera fait preuve de modération dans les budgets à venir, lorsqu'il s'agira de proposer le niveau des effectifs nécessaires. Le nombre de postes, y compris les postes à titre temporaire, a augmenté de quelque 51,8 % au cours des quatre exercices biennaux couvrant la période 2004-2011.

79. Si l'Assemblée générale approuve les propositions et recommandations énoncées par le Comité mixte, le montant total des besoins de financement qui en résultera pour l'ONU devrait s'élever à 22,2 millions de dollars (aux taux de 2010-2011), dont 14,2 millions de dollars financés au moyen du budget ordinaire et le solde, (8 millions) de dollars, à rembourser à l'ONU par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). Comme indiqué dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2010-2011, un montant de 11,8 millions de dollars (12,3 millions de dollars aux taux de 2010-2011) concerne la part revenant au budget ordinaire des dépenses du secrétariat central de la Caisse, sans tenir compte des remboursements attendus

du PNUD, du FNUAP et de l'UNICEF. En conséquence, il faudra ouvrir un crédit supplémentaire de 1 865 500 dollars au chapitre 1 du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2010-2011. Ce montant serait prélevé sur le Fonds de réserve.

80. Le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale d'approuver les recommandations formulées par le Comité mixte au paragraphe 133 de son rapport (A/64/291) et le crédit supplémentaire au titre du budget ordinaire de l'exercice biennal 2010-2011 rendu nécessaire par les recommandations du Comité mixte, comme indiqué au paragraphe 11 du rapport du Secrétaire général (A/C.5/64/2).

81. **M. Elhag** (Soudan), intervenant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe se réjouit de la hausse considérable du nombre de personnes couvertes par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ces 10 dernières années. Il salue aussi l'entrée du Tribunal spécial pour le Liban à la Caisse et rappelle qu'il est nécessaire que les organismes qui la composent soient équitablement représentés à toutes ses réunions et sessions.

82. L'excédent actuariel égal à 0,49 % au 31 décembre 2007 et le taux de rendement annuel composé sont plus que satisfaisants. L'intervenant s'alarme, toutefois, du recul de 28,3 % enregistré par la valeur de réalisation des actifs de la Caisse au 31 mars 2009, par rapport à 2007, et rappelle les critères établis dans la résolution 32/73 de l'Assemblée générale, d'après lesquels les placements doivent être faits dans des conditions de sécurité, de rentabilité, de liquidité et de convertibilité.

83. La Caisse doit respecter l'engagement qu'elle a pris de diversifier géographiquement ses placements en augmentant ses placements dans les pays en développement, qui demeurent sous-représentés dans son portefeuille. Les placements dans les pays en développement pourraient apporter un équilibre et permettre d'éviter les revers essuyés pendant la crise financière et économique. L'intervenant prie instamment la Caisse d'augmenter ces placements et d'en rendre compte à l'Assemblée.

84. Le Groupe n'est pas en faveur de l'externalisation de la fonction de gestion du portefeuille et encourage le plus grand recours aux services de gestion internes des actifs. Il approuve la recommandation du Comité consultatif selon laquelle la fonction de gestion du

portefeuille en interne doit être suivie de près pour veiller à ce que les objectifs à long terme de la Caisse soient atteints.

85. Constatant que les propositions budgétaires de la Caisse entraîneraient une hausse considérable du budget (34,7 %), l'intervenant demande davantage de précisions sur les incidences qu'auront les nouveaux postes proposés sur la fonction globale de la Caisse ainsi que le lien entre les dépenses prévues, les dispositions relatives au régime d'assurance maladie après la cessation de service et le nouveau projet de progiciel de gestion intégré en cours d'examen par l'Assemblée. Tout investissement relatif aux ressources humaines, aux dépenses autres que les postes et aux systèmes informatiques devrait être justifié par des gains d'efficacité bien réels.

Point 154 de l'ordre du jour : Financement de la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie (A/64/463, A/64/464 et A/64/529)

86. **M. Yamazaki** (Contrôleur), présentant le rapport sur l'exécution du budget de la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009 (A/64/463), dit que, dans sa résolution 62/260, l'Assemblée générale a approuvé un budget de 34,5 millions de dollars pour cet exercice. Les dépenses s'étant élevées à 34 millions de dollars, il en a résulté un solde inutilisé de 500 000 dollars, soit un taux d'exécution du budget de 98,5 %. Les principaux éléments expliquant cette utilisation moins importante des ressources sont les taux réels supérieurs de vacance pour le personnel recruté sur le plan international et le personnel de police, le report des travaux sur les routes et les ponts en raison de problèmes de sécurité et la décision de ne pas acheter de groupes électrogènes.

87. Il est demandé à l'Assemblée d'abaisser à 35 582 015 dollars le crédit de la Mission; de mettre en recouvrement un montant de 934 857 dollars, représentant la différence entre le montant déjà mis en recouvrement pour financer le fonctionnement de la Mission et les dépenses effectives pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009; de mettre en recouvrement un montant de 66 658 dollars pour le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et pour la Base de soutien logistique des Nations Unies, au titre de l'exercice allant du 16 au 30 juin 2009; et de décider des mesures d'ajustement des

recettes à adopter pour l'exercice clos le 30 juin 2009, *La séance est levée à 13 h 5.* concernant le montant de 821 900 dollars.

88. Prenant le rapport du Secrétaire général sur le budget révisé de la Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010 (A/64/464), l'intervenant dit que le montant brut du budget proposé pour cet exercice s'élève à 38 838 500 dollars. Dans sa résolution 63/293, l'Assemblée générale a décidé d'ouvrir, aux fins de la liquidation administrative de la Mission, un crédit de 15 millions de dollars pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2009 et de répartir un montant de 10 millions de dollars entre les États Membres, pour cette période. Elle a également prié le Secrétaire général de lui présenter le budget de liquidation administrative de la Mission pour examen à la partie principale de sa soixante-quatrième session. Le mandat de la Mission n'ayant pas été prorogé au-delà du 15 juin 2009, le présent rapport porte sur le budget révisé pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 octobre 2009, dont le montant s'élève à 10 946 000 dollars. Ce montant représente une révision à la baisse de 27 % par rapport au crédit initial, en raison principalement de la suppression de postes internationaux au cours d'une période de liquidation raccourcie s'achevant le 31 octobre 2009 et de frais de transports aériens moins élevés découlant de la réduction des heures de vol.

89. L'Assemblée générale est invitée à ramener à 10 946 000 dollars le crédit pour la période courant du 1^{er} juillet au 31 octobre 2009 et, compte tenu du montant de 10 millions de dollars déjà mis en recouvrement auprès des États Membres, de mettre en recouvrement un montant additionnel de 946 000 dollars.

90. **M^{me} McLurg** (Présidente du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la question (A/64/529), dit que le Comité consultatif a été informé que les dépenses au titre de la MONUG s'élevaient à 10 760 100 dollars au 30 septembre 2009 et que le montant définitif des dépenses figurerait dans le rapport sur l'exécution du budget de l'exercice 2009/10. Le Comité consultatif communiquera ses observations sur la liquidation de la MONUG dans le rapport sur la liquidation définitive des actifs de la Mission. Il recommande d'approuver les propositions que le Secrétaire général a formulées dans ses deux rapports (A/64/463 et A/64/464).