

Nations Unies  
**ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE**

TRENTE ET UNIÈME SESSION

Documents officiels \*



CINQUIÈME COMMISSION  
22ème séance  
tenue le  
mercredi 3 novembre 1976  
à 15 heures  
New York

---

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 22ème SEANCE

Président : M. MUNTASSER (République arabe libyenne)

Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires : M. MSELLE

SOMMAIRE

POINT 102 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

b) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL

POINT 100 DE L'ORDRE DU JOUR : BAREME DES QUOTES-PARTS POUR LA REPARTITION DES  
DEPENSES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES : RAPPORT DU COMITE DES CONTRIBUTIONS  
(suite)

POINT 101 DE L'ORDRE DU JOUR : NOMINATIONS AUX POSTES DEVENUS VACANTS DANS LES  
ORGANES SUBSIDIAIRES DE L'ASSEMBLEE GENERALE (suite)

a) COMITE CONSULTATIF POUR LES QUESTIONS ADMINISTRATIVES ET BUDGETAIRES

---

\* Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent être portées sur un exemplaire du compte rendu et adressées, *une semaine au plus tard à compter de la date de sa publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau LX-2332.

Les rectifications seront publiées peu après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

Distr. GENERALE  
A/C.5/31/SR.22  
8 novembre 1976  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 30.

POINT 102 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

b) AUTRES QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL  
(A/31/264 et Corr.1; A/C.5/31/4, A/C.5/31/9)

1. M. SCHMIDT (République fédérale d'Allemagne) considère que la Cinquième Commission doit examiner d'urgence l'alinéa b) du point 102 de l'ordre du jour. Si le rapport du Secrétaire général (A/C.5/31/9) donne l'impression que toutes les mesures proposées et acceptées dans le passé concernant la structure, le recrutement et la gestion du personnel sont appliquées de façon efficace, l'impression que l'on retire du rapport du Corps commun d'inspection (A/31/264) est tout autre.
2. La délégation de la République fédérale d'Allemagne ne pense pas qu'il faille retenir toutes les méthodes proposées par le Corps commun d'inspection et elle estime à ce propos que la formation préalable au recrutement devrait être confiée à l'UNITAR. Néanmoins, le rapport du Corps commun confirme ce qu'elle pense de l'administration du personnel à l'ONU, par exemple que le fichier de candidats n'est pas assez exploité et que les mesures prises au sujet des concours de recrutement sont insuffisantes.
3. Dans son rapport, le Secrétaire général n'a pas, semble-t-il, traité les problèmes avec le sérieux voulu; ceci est vrai en particulier des questions relatives au classement des postes, aux catégories professionnelles et à la restructuration de la catégorie des services généraux. La délégation de la République fédérale d'Allemagne est de façon générale d'accord avec la délégation canadienne sur l'optique à adopter pour le classement des postes, et elle voudrait savoir par exemple si l'analyse évoquée au paragraphe 3 du rapport du Secrétaire général est maintenant terminée et quels en sont les résultats. Elle n'est pas non plus satisfaite des explications évasives données aux paragraphes 5 à 7 du rapport.
4. La situation à Genève est particulièrement préoccupante. Au paragraphe 7 de son rapport, le Secrétaire général souligne les conditions particulières à ce lieu d'affectation et il mentionne le rapport du Corps commun d'inspection sur la grève à Genève (A/31/137), mais sans rien dire de ce qui a été fait pour résoudre les problèmes. En attendant, il court des bruits divers. Le Contrôleur s'est rendu à Genève en septembre pour étudier la situation, mais l'Assemblée n'a rien su des conclusions de son étude. La délégation de la République fédérale d'Allemagne a appris qu'un comité d'action avait été créé à Genève pour lutter contre ce qu'on appelle la passivité de l'administration, et qu'il est question d'organiser une nouvelle grève qui commencerait le 10 novembre.
5. La République fédérale d'Allemagne est disposée à soutenir le Secrétaire général dans tout conflit qui surgirait avec le personnel, mais elle n'admet pas que l'on taise les problèmes à l'Assemblée générale, et elle ne veut pas non plus

/...

(M. Schmidt, Rép. féd. d'Allemagne)

être réduite maintenant à un rôle passif et devoir subir les conséquences plus tard. Pour toutes ces raisons, il faut que les représentants du Secrétaire général indiquent quelle est la gravité réelle de la situation, quelles mesures sont prises pour éviter un conflit, et si l'administration est préparée à cette éventualité. Par exemple, il faudrait pouvoir être sûr que les fonctionnaires qui arrêteront le travail ne seront pas payés, contrairement à ce qui s'est passé pendant le dernier conflit, où les grévistes n'ont pas pu être identifiés.

6. Il ne s'agit pas d'intervenir indûment dans l'administration du personnel, mais, si le risque existe que la situation à Genève devienne incontrôlable, il faut s'en occuper le plus vite possible pour ne pas avoir à prendre par la suite des mesures fragmentaires et provisoires. Certes, divers aspects de la situation de Genève devront être examinés à propos d'autres points de l'ordre du jour, mais comme aucun point ne recouvre tous les aspects, et vu la gravité et l'urgence de la situation, le point qu'examine actuellement la Commission est suffisamment vaste et, par conséquent, convient aussi bien que n'importe quel autre pour examiner le problème.

7. M. AKASHI (Japon) dit qu'il est urgent de combattre le scepticisme qui règne de façon générale à l'égard du rôle du Secrétariat et de l'orientation future de la fonction publique internationale, dont il est nécessaire d'assurer le développement constant en la réformant et en la rénovant.

8. A la vingt-neuvième session de l'Assemblée générale, la délégation japonaise a accueilli avec satisfaction les rapports du Corps commun d'inspection (A/8454) et du Service de gestion administrative (A/C.5/1601/Add.1) sur les questions de personnel. Sur la base des rapports présentés par le Secrétaire général à la trentième session et à la session en cours, la délégation japonaise constate que quelques progrès ont été réalisés, en particulier en ce qui concerne le fichier de candidats et les modifications des formulaires servant aux rapports périodiques sur le travail des fonctionnaires.

9. Néanmoins, dans son dernier rapport (A/31/264), le Corps commun d'inspection manifeste de l'impatience devant la lenteur avec laquelle on applique les réformes, impatience que partage la délégation japonaise. Elle ne peut accepter l'attitude satisfaite que reflète le rapport du Secrétaire général dans le passage où il est dit que le coup d'envoi a été donné à l'action visant à mettre fin à la détérioration et aux incertitudes de la politique du personnel (A/C.5/31/9, par. 25). Si les propositions approuvées par l'Assemblée générale avaient été appliquées avec toute la diligence voulue, notamment celles portant sur la restructuration de la catégorie des services généraux et le reclassement des postes de cette catégorie (classement dont on apprend maintenant qu'il fera l'objet d'une étude à Genève à partir du début de 1977 seulement), la grève qui s'est produite à Genève au printemps dernier aurait très bien pu être évitée.

10. Quant au recrutement de fonctionnaires par concours, domaine dans lequel le Japon a eu quelques expériences négatives, le Corps commun d'inspection signale avec raison (A/31/264, par. 21) qu'il serait tout à fait inutile de poursuivre le développement de ce système si l'on continuait à ne pas pouvoir placer rapidement

/...

(M. Akashi, Japon)

les candidats admis, qu'il faut déterminer les besoins des services organiques avant d'organiser les concours, qu'il faut renforcer les relations existantes entre le Bureau des services du personnel et les services organiques, et que la difficulté ne réside pas dans le système même des concours, mais dans les méthodes de travail utilisées par le Bureau des services du personnel en matière d'identification des besoins et des relations avec les services organiques.

11. Bien que le Corps commun d'inspection et le Service de gestion administrative aient adopté une position nette à cet égard, il semble qu'aucun changement n'ait été apporté à la pratique consistant à promouvoir à la catégorie des administrateurs des agents des services généraux. La délégation japonaise estime absolument indispensable de réserver la classe inférieure de la catégorie des administrateurs à de jeunes candidats compétents et frais émoulus de l'université. En même temps, il est urgent de restructurer la catégorie des services généraux en créant des classes supplémentaires. En outre, il faut recruter le plus possible de fonctionnaires au niveau le plus bas, ce qui aura un effet positif sur le moral du personnel, améliorera les perspectives de carrière, favorisera l'innovation dans les activités du Secrétariat et réduira la charge que représentent les dépenses de personnel pour le budget ordinaire.

12. Eu égard à l'importance d'un système de planification des affectations comprenant un plan de roulement entre les lieux d'affectation, les retards qui se sont produits en la matière sont inexplicables. A cet égard, M. Akashi a lu avec surprise au paragraphe 28 du rapport du Corps commun d'inspection (A/31/264) que le Bureau des services du personnel ne compte aucun spécialiste du classement des carrières.

13. La délégation japonaise a l'impression qu'il existe également des déficiences dans la gestion; c'est ce que montrent par exemple les retards de la correspondance. La délégation japonaise a envoyé les 8 et 13 septembre dernier à des hauts fonctionnaires du Bureau des services du personnel des lettres auxquelles elle n'a pas reçu de réponse, et dont on ne lui a pas même accusé réception. De même, la délégation japonaise attend toujours une réponse officielle à l'explication qu'elle a demandée à la trentième session au sujet de l'obligation de connaître une seconde langue officielle pour pouvoir être promu (A/C.5/SR.1765).

14. Pour toutes ces raisons, il est encourageant de noter que la Commission de la fonction publique internationale se propose d'étudier le recrutement, les perspectives de carrière, la formation du personnel, les méthodes d'évaluation de la valeur professionnelle et l'élaboration de statuts du personnel communs. La CFPI souligne également dans son rapport qu'il faut accorder autant d'attention à la question de la gestion qu'à celle des traitements, et qu'une meilleure gestion a des chances de se traduire par des économies plus importantes qu'une action au niveau des traitements (A/31/30, par. 26 et 47).

/...

(M. Akashi, Japon)

15. En ce qui concerne le plan de réforme recommandé par le CCI dans son rapport, la délégation japonaise appuie les mesures proposées aux alinéas a), b), c), e), f), g), h), j) et k) du paragraphe 33, et réserve sa position sur les alinéas d) et i). Elle accepte aussi les mesures dont l'application est recommandée pour la fin de 1978, à l'exception de celles prévues à l'alinéa f).

16. Enfin, le représentant du Japon espère bien que des transformations radicales seront apportées rapidement à la gestion et aux politiques en matière de personnel, car la communauté mondiale et les fonctionnaires internationaux méritent mieux que ce qui existe actuellement dans ce domaine.

17. M. CLAVE (Philippines) a pris note des dispositions qui ont été adoptées, selon le rapport du Secrétaire général (A/C.5/31/9), pour faire face à la "crise de modernisation" dont parlait le Corps commun d'inspection dans son rapport sur les questions de personnel.

18. La définition des catégories professionnelles recommandée par le CCI doit porter tant sur la catégorie des administrateurs que sur celle des services généraux, et elle doit s'appliquer non seulement à l'affectation initiale mais aussi aux promotions. De même, les agents des services généraux doivent pouvoir participer aux concours de recrutement. Les candidats reçus à ces concours pourront être inscrits dans le fichier et on pourra examiner leur candidature lorsqu'il n'y aura pas d'autres candidats compétents pour occuper certains postes vacants. Il serait injuste de réduire les possibilités de carrière des agents des services généraux uniquement parce que leur pays est surreprésenté.

19. La nouvelle méthode employée pour évaluer les services des fonctionnaires est bonne, car la participation du fonctionnaire encourage notamment une plus grande coopération et un dialogue constructif avec ses supérieurs hiérarchiques. La délégation des Philippines appuie aussi la proposition du Secrétaire général tendant à créer dans divers lieux d'affectation des comités des nominations et des promotions qui collaboreraient avec le Comité des nominations et des promotions du Siège; ceci serait particulièrement utile dans les commissions économiques régionales.

20. Si l'ancienneté est un critère à retenir aux fins des promotions, elle ne doit en aucune façon être le seul. C'est pourquoi la délégation philippine partage l'avis du CCI et du Service de gestion administrative au sujet du passage à la catégorie des administrateurs de fonctionnaires des services généraux en poste depuis de nombreuses années. Il faut espérer que l'Assemblée disposera à sa trente-deuxième session d'un rapport d'activité des comités de planification des carrières prévus pour les diverses catégories professionnelles.

21. Enfin, le représentant des Philippines souligne qu'il est dans l'intérêt de la communauté internationale qu'il y ait au Secrétariat une organisation efficace des carrières, fondée essentiellement sur les principes énoncés dans l'Article 101 de la Charte.

/...

22. M. GHERAB (Sous-Secrétaire général aux services du personnel) souhaite répondre aux orateurs qui ont demandé comment il fallait comprendre le rapport du Corps commun d'inspection sur la mise en oeuvre des réformes concernant la politique du personnel (A/31/264) - rapport qui donne un point de vue assez différent de celui que le Secrétaire général a exprimé dans son rapport (A/C.5/31/9) - et qui ont demandé si les recommandations concernant les éléments à mettre en place en 1977 et 1978 devaient être approuvées telles quelles et quelles en seraient les incidences financières.

23. Dans son intervention antérieure, M. Gherab a déjà noté que l'Inspecteur, M. Bertrand, avait porté, du point de vue du Corps commun d'inspection, un jugement réservé sur les progrès réalisés et qu'il recommande des objectifs prioritaires pour les deux années à venir. M. Gherab a également déclaré que le Secrétaire général est, lui aussi, d'avis que les réformes devraient, pour l'essentiel, être mises en oeuvre au cours des deux prochaines années, mais il a fait valoir que c'est au Secrétaire général qu'il incombe de décider du programme des travaux, sous réserve des directives que l'Assemblée générale pourrait lui donner.

24. Le Sous-Secrétaire général tient à souligner que c'est avec son appui actif que le Corps commun d'inspection a établi son rapport initial sur les problèmes de personnel et que le Bureau des services du personnel a constamment collaboré avec l'Inspecteur, à qui, notamment en juin dernier, il a communiqué des informations détaillées. Il a donc été surpris par le rapport de M. Bertrand (A/31/264). Certes, tous deux sont d'accord sur la nature des objectifs à atteindre et le Sous-Secrétaire général est, lui aussi, préoccupé par le rythme de mise en oeuvre des réformes, mais il ne pense pas que les problèmes qui se sont accumulés 30 ans durant se prêtent à des solutions aussi simples et aussi rapides que M. Bertrand semble le dire dans son rapport qui, pour être fort utile, n'en contient pas moins diverses affirmations qu'il convient de relever.

25. C'est ainsi que M. Bertrand écrit que la mise en oeuvre des réformes approuvées en 1974 pourrait fort bien ne pas être terminée 10 ou 15 ans après. Il fonde cette conclusion sur le seul passage (par. 14) du rapport du Secrétaire général où il soit déclaré qu'il n'est pas possible d'avancer sur un point avant que l'on ait progressé sur d'autres. Or, dans le même paragraphe, le Secrétaire général a déclaré qu'il espérait que cette phase des travaux pourrait être menée à bien dans le courant de 1977, ce qui n'est pas si éloigné, et, dans la lettre qu'il a écrite en juin 1976 à M. Bertrand, M. Gherab a précisé que le Groupe de travail avait fixé à mai 1977 la date à laquelle il se proposait de remettre son rapport. Le Secrétaire général a la ferme intention de tenir cette échéance et il compte bien que des commissions de planification des carrières seront créées dans le cours des années 1977 et 1978. Il n'apparaît donc pas justifié d'élargir la portée de cette affirmation particulière pour caractériser l'attitude du Secrétaire général.

26. L'Inspecteur formulant une critique analogue quant à la restructuration de la catégorie des services généraux à New York, il convient de rappeler qu'aux termes de la Charte, le Secrétaire général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, est responsable du bon fonctionnement du Secrétariat. Il ne sait que trop bien que dans deux importants lieux d'affectation, Rome et Genève, les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies ont connu de graves difficultés avec leur personnel au sujet des traitements des agents des services généraux. Le Secrétaire général estime que s'il avait tenté d'appliquer une réforme aussi importante que la restructuration des services généraux au Siège, sans avoir au moins l'acquiescement du personnel, cela aurait donné lieu à un affrontement direct qui aurait été préjudiciable aux intérêts de l'Organisation. A son avis, les difficultés actuelles ont pour cause immédiate le fait qu'il n'y a pas de base satisfaisante sur laquelle faire reposer la politique de l'Organisation en ce qui concerne les traitements des agents des services généraux dans les différents lieux d'affectation. Comme il est dit au paragraphe 6 de son rapport, le Secrétaire général propose donc de transmettre à la Commission de la fonction publique internationale les rapports du Président du Groupe de travail sur la question de la restructuration des services généraux au Siège. L'Assemblée générale, d'ailleurs, a déjà saisi la Commission du problème et celle-ci a l'intention d'en entamer l'étude l'année prochaine. Le Secrétaire général considère qu'il est beaucoup plus approprié d'apporter à la CFPI le concours de son expérience à New York que de provoquer un affrontement dans ce domaine.

27. Ce qui ne veut pas dire que le Secrétaire général admette que le personnel ait, statutairement ou autrement, un pouvoir suprême de décision en la matière. Aux termes du Statut du personnel, le Secrétaire général est tenu de consulter et, comme l'Inspecteur le note d'ailleurs, le personnel a le droit de faire des propositions. Au demeurant, et ainsi que le représentant du Canada l'a dit, "le droit d'être consulté n'implique aucune responsabilité pour les décisions à prendre". Le processus de consultations fonctionne tout à fait bien au Siège, sans diminuer le pouvoir de décision qui, aux termes de la Charte, est conféré au Secrétaire général en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation.

28. Répondant ensuite aux questions que le représentant du Canada a posées au sujet des systèmes de classification des emplois et des incidences financières de leur mise en place, M. Gherab déclare qu'il faudrait au moins neuf mois, à compter de la date à laquelle le personnel compétent serait chargé de cette tâche, pour achever les travaux de mise au point d'un système couvrant les agents des services généraux en poste à New York et à Genève. Quant aux postes d'administrateur, la base du système sera établie d'ici la fin de 1977 pour tous les postes qui sont assujettis au principe de la répartition géographique ou qui exigent des connaissances linguistiques spéciales. Mais il faudrait encore deux ans pour que tous les postes d'administrateur et d'agent des services généraux à Genève et à New York soient classés selon le système approprié et que l'on n'ait plus alors qu'à

(M. Gherab)

administrer les systèmes. Cette estimation du temps nécessaire peut paraître élevée, mais il y a plus de 3 200 postes d'administrateur et plus de 4 000 postes d'agent des services généraux à classer et il se peut qu'il y ait à établir plusieurs centaines de descriptions d'emploi. La mise en place d'un système rigoureux de classification des emplois dans la catégorie des services généraux en particulier fera sans nul doute surgir de nouveaux problèmes concernant l'ajustement des traitements, les perspectives d'avancement et l'organisation des carrières.

29. Les incidences financières pour l'année 1977 du classement des postes seront présentées dans un document distinct. Pour le classement des postes de la catégorie des services généraux, un montant de 172 000 dollars environ sera nécessaire et pour les postes d'administrateur le montant s'élèvera à 193 000 dollars environ. Le Secrétaire général n'a pas l'intention de demander d'autres ressources à la fin de ces réformes. Le coût de la mise en place des systèmes après que la classification des emplois aura été établie ne pourra faire l'objet d'une estimation que lorsque les systèmes auront été arrêtés.

30. Revenant au rapport de l'Inspecteur, qui propose, au paragraphe 10, une "deuxième méthode plus rapide" pour introduire les réformes depuis longtemps nécessaires, M. Gherab tient à souligner que cette méthode est, en fait, celle qui a été adoptée par le Bureau des services du personnel : sur chacun des points proposés par le Secrétaire général et approuvés par l'Assemblée, il y a 18 mois seulement, en décembre 1974, des mesures ont été prises ou sont en cours d'exécution. A la Commission de juger si le rapport du Secrétaire général ne témoigne pas de manière assez probante de sa volonté d'appliquer ses propositions.

31. A titre d'exemple, M. Gherab cite les types d'occupation, qui sont expressément cités parmi les éléments ayant reçu un début d'application bien timide. Or ces types d'occupation sont en usage depuis la mise en place du plan de recrutement à long terme sur lequel il a été fait rapport à l'Assemblée générale à sa vingt-septième session et la définition des occupations est constamment précisée au fur et à mesure que les grands départements qui l'utilisent se familiarisent avec cette idée et l'adaptent à leurs besoins.

32. M. Gherab avait d'ailleurs communiqué à M. Bertrand une liste des types d'occupation que le Secrétariat utilisait alors à la fois pour le fichier de candidats et pour la répartition du personnel par catégorie professionnelle. Cette liste avait été établie à titre indicatif et ne comprenait pas de description détaillée de chaque type d'occupation. Des descriptions plus détaillées existent en fait pour la plupart des types d'occupation et l'on est en train d'en élaborer pour les autres. Tout récemment, une liste mixte, contenant des indications sur 12 types d'occupation des agents des services généraux et sur 37 types d'occupation des administrateurs a été mise au point, en vue de vérifier les renseignements concernant la carrière des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur.

/...

33. Il est encore un point soulevé par M. Bertrand sur lequel le Sous-Secrétaire général souhaite revenir et sur lequel il a de sérieuses réserves : la promotion, en fin de carrière, d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs. L'Inspecteur propose de réduire le nombre de ces agents d'un tiers en 1977 puis à nouveau en 1978, pour le réduire de deux tiers, trop des intéressés n'ayant pas dans l'ensemble un niveau académique ou de formation générale suffisant. M. Gherab ignore sur quelles données M. Bertrand se fonde pour arriver à cette conclusion au sujet des promotions récentes et il voudrait simplement faire remarquer que, parmi les agents des services généraux promus à la catégorie des administrateurs en 1975, 8 avaient l'équivalent d'un diplôme universitaire du deuxième cycle, 14 avaient l'équivalent d'un diplôme universitaire du premier cycle, c'est-à-dire une licence, et 6 autres avaient poursuivi leurs études au niveau universitaire. Quatorze seulement n'étaient pas allés au-delà du secondaire et sur ce nombre 7 seulement étaient âgés de plus de 45 ans.

34. Comme il est expliqué au paragraphe 15 du rapport du Secrétaire général, le Secrétariat fait actuellement une enquête sur les aptitudes et l'expérience de tous les agents des services généraux qui ont poursuivi leurs études au-delà de l'enseignement secondaire et il est en train de préparer des concours pour déterminer ceux d'entre eux qui possèdent les qualifications appropriées pour être promus à la catégorie des administrateurs, ce qui vaut mieux que d'adopter des quotas pour régler des questions qu'il convient de trancher selon les cas d'espèce. D'ailleurs, même le Comité consultatif, dans son rapport à la vingt-neuvième session (A/9841, par. 20) a soutenu la thèse du Secrétaire général que le passage à la catégorie des administrateurs doit être permis exceptionnellement aux agents des services généraux qui ont démontré leur capacité professionnelle.

35. En dernier lieu, M. Gherab souhaite faire quelques remarques sur les objectifs que l'Inspecteur propose au paragraphe 33 de son rapport, quant aux éléments à mettre en place au cours de 1977 et 1978. En se reportant au rapport du Secrétaire général, on voit clairement la direction générale des mesures que ce dernier prévoit en ce qui concerne les éléments a), b), c), d), f), g) et j). M. Gherab a déjà donné son opinion sur l'élément h), fixation d'un quota pour l'avancement des agents des services généraux à la catégorie des administrateurs. Quant à l'élément e), la mise en place d'un système d'alimentation rapide du fichier des candidats a, en fait, déjà eu lieu : il existe un réseau cohérent de contacts avec des institutions nationales et d'autres organismes compétents, et le Secrétariat n'a apparemment aucune difficulté à attirer des candidatures. Pour ce qui est de la proposition i), tendant à présenter un premier projet de formation préalable au recrutement pour les pays s'intéressant à une catégorie professionnelle déterminée, le Secrétaire général a déjà déclaré, dans son rapport à la Cinquième Commission (A/C.5/1601, par. 36), qu'à son avis, il n'incombait pas à l'Organisation d'en prendre la responsabilité. Néanmoins, il a étudié la possibilité d'un tel système avec l'UNITAR, qui semble être mieux placé pour examiner cette question. Les éléments à mettre en place pour la fin de l'année 1978 n'appellent donc pas de commentaires additionnels.

(M. Gherab)

36. Avant de conclure, le Sous-Secrétaire général se borne à revenir sur l'élément k) et le paragraphe 31 du rapport de l'Inspecteur, où est évoquée la "nécessité de recruter des spécialistes dans les cadres de la Direction du personnel". Il tient à donner à la Commission, aussi bien qu'à M. Bertrand, l'assurance que le Bureau des services du personnel est à même d'appliquer les diverses propositions de réforme formulées par le Secrétaire général, sauf en ce qui concerne le domaine particulier de la classification des emplois, opération qui n'a pas été effectuée à l'Organisation depuis bien des années, mais pour laquelle le Secrétariat a déjà recruté les experts compétents.

37. M. Gherab ne veut pas terminer sans souligner à nouveau que les divergences de vues qui existent entre l'Inspecteur et le Bureau des services du personnel ne portent que sur la méthode à adopter et sur l'évaluation des difficultés à surmonter pour réaliser la réforme souhaitée, et aucunement sur le but à atteindre : l'Inspecteur, par son rapport initial et ses conseils ultérieurs, a prêté un concours fort utile et le Secrétaire général, quant à lui, est bien décidé à mettre en application les réformes qu'il a proposées, à déterminer la procédure qu'il faut suivre pour les introduire et à les mener à bien le plus vite possible.

38. M. BOUAYAD AGHA (Algérie) remercie le Sous-Secrétaire général aux services du personnel de l'exposé qu'il vient de faire et qui donne, avec le rapport de l'Inspecteur Bertrand, un tableau complet de la situation. Il faut espérer que des travaux utiles pourront être faits sur cette base.

39. M. PIRSON (Belgique) espère que le compte rendu de la séance reflètera de façon détaillée l'exposé du Sous-Secrétaire général, qui comprend des éléments particulièrement intéressants et parfois surprenants, par exemple en ce qui concerne les droits du personnel.

POINT 100 de L'ORDRE DU JOUR : BAREME DES QUOTES-PARTS POUR LA REPARTITION DES DEPENSES DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES : RAPPORT DU COMITE DES CONTRIBUTIONS (A/31/11, A/C.5/31/L.7, L.8) (suite)

40. Mme TROTTER (Nouvelle-Zélande) dit que sa délégation approuve entièrement le principe de la capacité de paiement, qu'elle interprète comme la capacité relative de paiement. Le Comité des contributions, malgré les efforts qu'il a faits pour trouver un autre critère, a abouti à la conclusion qu'il n'existait pas, à l'heure actuelle, d'autre indicateur acceptable qui puisse remplacer de façon satisfaisante le critère du revenu national comme principale mesure de la capacité de paiement.

41. Les bouleversements économiques sans précédents qui se sont produits ces dernières années ne permettaient pas de penser que le Comité des contributions pourrait trouver une formule satisfaisante pour tous. La quote-part fixée pour la Nouvelle-Zélande pour la prochaine période triennale 1977-1979 laisse beaucoup à désirer. Après avoir été favorisée par les termes de l'échange exceptionnels en 1973 et pendant une partie de 1974, ce qui a permis au revenu national de dépasser largement le niveau correspondant à la tendance à long terme, l'économie de la Nouvelle-Zélande a subi depuis de graves pressions extérieures qui ont fait baisser considérablement, de 45 p. 100 de juin 1973 à décembre 1975, le rapport correspondant

/...

(Mme Trotter, Nouvelle-Zélande)

aux termes de l'échange. Pour ces raisons, et sur la base même des statistiques publiées par la Banque mondiale, la Nouvelle-Zélande estime que sa quote-part est trop élevée par rapport à celle de plusieurs pays développés. En conséquence, elle adressera à ce sujet au Comité des contributions une communication détaillée, qui fera sans nul doute l'objet d'un examen attentif et objectif.

42. Malgré ses réserves quant à l'application des critères en vigueur, la Nouvelle-Zélande estime qu'en général les directives données par l'Assemblée générale au Comité des contributions sont raisonnablement utiles. Cela ne signifie pas qu'on ne puisse les modifier, comme on l'a déjà fait dans le passé. Le Comité des contributions, qui est composé d'experts, devrait étudier certaines des idées nouvelles et intéressantes qui ont été avancées pendant la présente session, en tenant compte de ce que le critère essentiel doit demeurer le principe de la capacité relative de paiement, laquelle doit être déterminée séparément pour chaque pays.

43. M. CLAVE (Philippines) fait savoir que son pays a versé intégralement, le 26 octobre 1976, la contribution dont il était encore redevable au 20 septembre, et demande au Secrétariat d'en prendre acte. La délégation philippine estime que la capacité de paiement constitue la base la plus satisfaisante pour répartir les dépenses de l'Organisation des Nations Unies. M. Clave fait observer, à propos de l'affirmation du Comité des contributions selon laquelle il n'existe pas d'indicateur quantitatif global qui puisse remplacer le critère du revenu national pour déterminer la capacité de paiement d'un Etat, qu'on manque de sources statistiques fiables, abstraction faite des statistiques de la comptabilité nationale des Etats Membres. Il est d'autant plus nécessaire, vu le manque de données à jour sur les statistiques du revenu national, que l'Organisation des Nations Unies dispose d'un système informatique pour recueillir et élaborer les données statistiques. Il faudrait doter le Bureau de statistique des installations et services nécessaires pour qu'il puisse s'acquitter de ces tâches. La délégation philippine se félicite que le Comité des contributions ait accordé une plus grande attention aux besoins des pays en développement, surtout à ceux des moins avancés d'entre eux, ainsi qu'à la situation des pays les plus gravement touchés par la crise de l'énergie et par le service de la dette publique extérieure. Bien que les Philippines aient adopté des mesures très strictes de conservation de l'énergie, elles font partie de ces derniers pays puisque leurs recettes d'exportation ne leur permettent pas de couvrir le coût de leurs importations d'énergie et qu'elles doivent demander des prêts aux banques internationales. La délégation philippine estime, d'autre part, elle aussi, qu'il faut conserver un barème des quotes-parts triennal.

44. Les Philippines ont été ravagées cette année par deux catastrophes naturelles : un typhon au mois de mai, qui a fait 200 millions de dollars de dégâts et a laissé 600 000 personnes sinistrées, et un tremblement de terre au mois d'août, qui a fait plus de 8 000 victimes et causé plus de 125 millions de dollars de dégâts. La délégation philippine est heureuse de constater que le Comité des contributions a pris en considération les pertes économiques provoquées par les catastrophes naturelles et elle espère qu'il continuera à tenir compte de ce facteur à l'avenir. Par ailleurs, elle ne voit rien à objecter à la nouvelle formule de dégrèvement applicable aux Etats dont le revenu par habitant est faible.

/...

(M. Clave, Philippines)

45. La délégation philippine est prête à approuver le rapport du Comité des contributions, lequel a examiné les divers éléments permettant d'établir un barème des quotes-parts équitable. Il faut cependant se garder d'imposer au Comité des directives rigides qui l'empêcheraient d'évaluer d'autres éléments pertinents. Pour établir le prochain barème, il faudra étudier à fond les opinions exprimées pendant le débat. La Cinquième Commission doit inviter le Comité des contributions à examiner les autres possibilités qui permettraient une application plus équitable du principe de la capacité de paiement.

46. M. BISHARA (Koweït) considère que les recommandations du Comité des contributions ne constituent pas un verdict qu'il faille accepter ou rejeter en bloc, mais un simple projet que la Cinquième Commission doit étudier à fond et modifier, le cas échéant. La délégation koweïtienne n'approuve pas le secret dans lequel se déroulent les délibérations du Comité des contributions et estime que le Comité doit avoir des relations plus ouvertes avec les Etats Membres.

47. La délégation koweïtienne est catégoriquement opposée aux conclusions du Comité des contributions. Elle ne juge satisfaisants ni les critères appliqués ni la forme sous laquelle ils sont présentés. Ces critères sont antiéconomiques. En effet, l'économie d'un pays est une réalité très complexe, et ce n'est pas parce qu'une source unique de recettes accuse un accroissement démesuré que toute l'économie se porte bien. De l'avis de la délégation koweïtienne, on insiste trop sur le principe de la capacité de paiement et on néglige d'autres facteurs fondamentaux sans lesquels il est impossible d'avoir une idée exacte de la situation économique. Le Comité des contributions n'a pas su trouver de méthode satisfaisante qui puisse remplacer le critère du revenu national pour déterminer la capacité de paiement des pays. Mais ce critère est injuste pour des pays comme le Koweït, dont l'économie est encore en développement, même si leur revenu national est élevé. M. Bishara regrette également que le Comité des contributions n'ait pas tenu compte de l'aide fournie par certains pays en développement, dont le Koweït, à d'autres pays.

48. Pour la délégation du Koweït, il est indispensable de retarder de deux ans l'application du nouveau barème des quotes-parts. Aucune quote-part ne devrait augmenter de plus de 15 p. 100. Il faut réexaminer la quote-part minimum, dans l'intérêt des pays en développement les moins avancés. Le barème des quotes-parts proposé est injuste et contraire aux intérêts des pays en développement. C'est pourquoi la délégation koweïtienne n'approuvera pas le rapport du Comité des contributions.

49. M. JAIPAL (Inde) apprécie les efforts qu'a faits le Comité des contributions pour trouver un indicateur autre que le revenu national pour déterminer la capacité de paiement des pays, même si ces efforts n'ont pas encore abouti. Bien que le nouveau barème des quotes-parts soit fondé sur des statistiques correspondant à une période de grande instabilité économique, le Comité semble avoir pris les précautions voulues pour éviter de grandes variations des quotes-parts, en plus ou en moins. La délégation indienne estimait, elle aussi, qu'il fallait modifier la formule du dégrèvement consenti aux Etats dont le revenu par habitant est faible, et elle juge acceptable la nouvelle limite supérieure (1 800 dollars) et le nouvel

/...

(M. Jaipal, Inde)

abattement maximum (70 p. 100) qui sont proposés, Par contre, l'Inde considère qu'il faudrait harmoniser la période d'application du barème des quotes-parts avec le cycle budgétaire biennal.

50. Dans le nouveau barème, la quote-part de neuf pays développés est réduite. La réduction totale est de 3,56 p. 100. La délégation indienne compte que ces pays renonceront à ces réductions. Par contre, la quote-part de 28 Etats Membres a été augmentée. Comme le Comité a établi le barème en appliquant rigoureusement les critères fixés, il faut, de toute évidence, examiner et modifier ces critères et fixer une limite supérieure pour les pays en développement. En ce qui concerne la limite inférieure, M. Jaipal estime que tous les Etats Membres devraient payer, par principe, un pourcentage minimum raisonnable, mais cependant suffisant pour que leur dignité n'en souffre pas.

51. La délégation indienne propose que le Comité des contributions prenne en considération, pour déterminer la capacité de paiement des Etats Membres, leurs dépenses militaires respectives.

52. La délégation indienne est convaincue de la nécessité de modifier les critères actuels. Cette révision devrait être faite sans tarder, avec la participation d'autres Etats, en sus des membres du Comité des contributions. En attendant, on pourrait, pour l'année 1977, appliquer le nouveau barème ou conserver le barème précédent pendant un an encore.

POINT 101 DE L'ORDRE DU JOUR : NOMINATIONS AUX POSTES DEVENUS VACANTS DANS LES ORGANES SUBSIDIAIRES DE L'ASSEMBLEE GENERALE (suite)

a) COMITE CONSULTATIF POUR LES QUESTIONS ADMINISTRATIVES ET BUDGETAIRES  
(A/31/127; A/C.5/31/38)

53. Le PRESIDENT dit qu'il est proposé de renouveler le mandat de M. C.S.M. Mselle au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, et de nommer membres du Comité MM. A. Abraszewski, T. Ouattara et C.R. Thomas. Il y a donc quatre candidats pour pourvoir quatre postes vacants et, dans des cas précédents, l'Assemblée générale a renoncé, lorsque l'élection n'était pas contestée, à appliquer l'article 92 du règlement intérieur selon lequel toutes les élections ont lieu au scrutin secret. Le Président propose donc à la Cinquième Commission de ne pas procéder à un vote au scrutin secret en l'occurrence, de recommander par acclamation que MM. Abraszewski, Mselle, Ouattara et Thomas soient nommés membres du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires pour une période de trois ans, à compter du 1er janvier 1977, et de demander au Rapporteur de faire directement rapport à l'Assemblée sur cette question.

54. Il en est ainsi décidé.

La séance est levée à 17 h 5.