



Assemblée générale

Soixante-sixième session

Documents officiels

Distr. générale
26 mars 2012
Français
Original : anglais

Cinquième Commission

Compte rendu analytique de la 15^e séance

Tenue au Siège, à New York, le mardi 1^{er} novembre 2011, à 10 heures

Président : M. Tommo Monthe (Cameroun)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires :* M. Kelapile

Sommaire

Point 143 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation
des Nations Unies

Point 134 de l'ordre du jour : Projet de budget-programme pour l'exercice biennal
2012-2013 (*suite*)

*Prévisions révisées relatives au projet de budget-programme pour l'exercice
biennal 2012-2013 au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination
d'ensemble) et du chapitre 37 (Contributions du personnel) en ce qui concerne
le renforcement du Bureau du Directeur général de l'Office des Nations Unies
à Nairobi*

*Prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées
par le Conseil économique et social à sa session de fond de 2011*

*Demande de subvention pour l'Institut des Nations Unies pour la recherche
sur le désarmement présentée suivant les recommandations de son Conseil
d'administration concernant le programme de travail de l'Institut
pour 2012-2013*

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 143 de l'ordre du jour : Administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies

(A/66/7/Add.6, A/66/158, A/66/224 et A/66/275 et Corr.1)

1. **M. Terekhov** (Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice), présentant le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/66/275 et Corr.1), dit que ce document est le produit d'une collaboration étroite entre le Bureau de l'administration de la justice et toutes les parties prenantes. Le Secrétaire général y rend compte des résultats que le nouveau système d'administration de la justice a permis d'obtenir pendant la période considérée, au nombre desquels figurent une augmentation notable de l'efficacité et de la productivité, mais souligne qu'il a fallu pour cela mettre fortement à contribution les moyens humains et financiers des entités concernées, ce qui ne laisse de le préoccuper. Il est donc nécessaire de renforcer considérablement le dispositif dans un certain nombre de domaines clefs pour que l'on puisse maintenir le rythme de travail actuel et poursuivre l'exécution de toutes les missions que l'Assemblée générale a confiées au nouveau système.

2. Le chapitre II est un exposé du système de justice formelle et le chapitre III fournit, en réponse aux questions de l'Assemblée générale, des éléments d'information concernant la délégation de pouvoirs en matière disciplinaire, l'incidence du nouveau système sur les relations entre le personnel et l'Administration, les accords relatifs à la participation aux coûts, la formation des acteurs du système, le nombre de recours reçus et tranchés par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies pendant la période considérée, enfin les tendances et les problèmes d'ordre systémique. Les annexes, qui répondent à trois questions soulevées par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/251, présentent diverses formules de financement par le personnel du Bureau de l'aide juridique au personnel, une proposition concernant les voies de recours du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire et des informations détaillées sur les indemnités accordées par le Groupe du contrôle hiérarchique et les Tribunaux, notamment les indemnités égales à six mois de traitement ou plus.

3. Au chapitre IV, le Secrétaire général aborde diverses questions relatives à l'examen des Statuts des Tribunaux par l'Assemblée générale, en précisant que son analyse ne remet nullement en cause le principe de l'indépendance judiciaire et que c'est à l'Assemblée de déterminer la suite qu'il convient de donner à ces questions. Aux chapitres V et VI, il fait des recommandations concernant le renforcement du système de justice formel et les décisions que l'Assemblée générale devrait prendre.

4. La Commission est également invitée à se pencher sur le rapport du Conseil de justice interne relatif à l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/66/158), établi à la suite de la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/251.

5. **M. Barkat** (Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies (A/66/224), dit que la médiation et le règlement à l'amiable sont des moyens essentiels de prévenir les litiges dans une organisation et de favoriser l'émergence d'un état d'esprit privilégiant l'instauration de relations de travail harmonieuses. Même si des ajustements sont encore nécessaires, on a obtenu d'importants résultats et beaucoup appris au cours des trois années qui ont suivi la mise en place d'un système de justice informel renforcé, décentralisé et intégré mettant l'accent sur la prévention des différends et prévoyant des modalités d'intervention et de règlement.

6. L'un des thèmes importants de la session en cours de l'Assemblée générale et la médiation préventive. Tout comme l'objectif de l'Organisation est de maintenir la paix et de prévenir les conflits partout dans le monde, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a pour vocation d'aider le personnel et l'encadrement à surmonter avec succès les difficultés qui se posent quotidiennement dans ce lieu de travail qu'est l'ONU. Le système de règlement à l'amiable des différends est un outil essentiel pour l'efficacité de l'Organisation car il contribue au bon déroulement de ses activités. Depuis la mise en place du nouveau système, le nombre de demandes de prestation de services a augmenté : alors qu'en 2008 il était de 787 pour le Secrétariat, en 2010 il s'est établi à 1 206 pour le Secrétariat et à 1 764 pour le Bureau intégré. Cette progression témoigne de l'intérêt que le

personnel et l'encadrement portent à ce dispositif. Le personnel n'hésite pas non plus à utiliser les voies de recours offertes par le système formel. Cela est parfois nécessaire, mais une étude plus attentive des raisons qui conduisent à contester certaines pratiques des cadres pourraient aider ceux-ci à prendre des décisions plus judicieuses qui seraient moins souvent remises en cause.

7. Le fait le plus marquant de la période considérée est que le Bureau a pu, grâce à ses bureaux régionaux, améliorer les services fournis au personnel en poste ailleurs qu'à New York. À tous les niveaux de la hiérarchie, les fonctionnaires sont ouverts à l'idée d'un règlement à l'amiable des différends; encore faut-il qu'ils soient informés des services disponibles, ce qui exige une action continue à tous les échelons de l'Organisation. Le problème c'est de trouver les moyens d'atteindre les fonctionnaires affectés à une mission politique spéciale ou dans un bureau hors siège. Lors d'une récente visite de deux semaines effectuée auprès de la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (MANUI), le Bureau a été saisi de 36 différends dont la plupart ont pu être réglés sur place. On notera que le personnel de ces missions recruté sur le plan national n'est pas bien informé des services de règlement à l'amiable offerts par le Bureau et ne peut que difficilement y faire appel, sauf lorsque le Bureau dépêche une équipe sur place. Or, comme aucun crédit n'est expressément affecté au financement des déplacements des ombudsmans régionaux, il est difficile pour ceux-ci de répondre aux besoins des membres du personnel se trouvant dans des zones reculées. Le mécanisme de règlement formel étant beaucoup mieux représenté sur le terrain et plus aisément accessible, les intéressés ont tendance à y recourir. De ce fait, nombre de différends liés au travail qui pourraient être réglés à l'amiable donnent lieu à de longues enquêtes ou procédures qui ne permettent pas toujours de remédier aux causes profondes du problème.

8. Le Bureau continue de fournir au personnel et à l'encadrement des services d'ombudsman et de médiation (facilitation, interventions d'équipe, accompagnement professionnel en matière de conflit, allers retours à des fins de médiation et information en retour, etc.) portant sur un large éventail de sujets. En 2010, comme les années précédentes, trois domaines étaient au centre des préoccupations: emploi et carrière, rapports hiérarchiques, rémunération et

prestations, la majorité des dossiers ouverts concernant les opérations hors siège. Dans 80 % des cas environ, une solution mutuellement acceptable a pu être trouvée. Le Bureau rappelle régulièrement au personnel et à l'encadrement qu'ils doivent le saisir le plus tôt possible, car cela augmente les chances de trouver une solution à l'amiable et d'éviter une longue procédure. Les services de médiation du Bureau sont saisis d'un nombre croissant de dossiers résultant d'une demande de renvoi émanant de membres du personnel, de cadres ou de mécanismes tels que les Tribunaux, mais dans ce domaine il est possible de faire mieux. Il faut espérer que l'Organisation encouragera plus activement le recours à ce mécanisme de renvoi qui fait du règlement à l'amiable une modalité importante de règlement des différends.

9. Un autre volet important des activités du Bureau consiste à identifier les causes profondes des conflits et à en informer l'Organisation pour que celle-ci opère les changements voulus. Le rapport mentionne un certain nombre de problèmes structurels qui ont été portés à l'attention du Bureau pendant la période considérée, mais nombre d'entre eux ont déjà été réglés avec les parties prenantes. D'autres, tels que l'instauration au sein de l'Organisation de pratiques inspirant confiance et assurant une réaction rapide et sans exclusive, seront plus difficiles à résoudre car ils supposent une action et une prise en charge collectives à tous les échelons du système. Quand ces éléments font défaut, on peut s'attendre à des malentendus et à des conflits. Des changements structurels tels que la réduction des effectifs des missions, ou les systèmes d'évaluation et de notation, qui concernent tous les fonctionnaires, sont des exemples de situations où ce type de problème est particulièrement important.

10. Pour encourager le recours au règlement amiable, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 65/251, le Bureau a conçu plusieurs mesures dont la mise en oeuvre est bien engagée. Ainsi, ce mode de règlement des différends figure désormais comme un critère d'efficacité dans les lettres de missions du Secrétaire général aux hauts fonctionnaires. D'autres mesures, telles que la création d'un dispositif d'intervention rapide et le renforcement général des moyens du Bureau, exigent un engagement à long terme de l'Assemblée. Au moment d'examiner les propositions formulées à cet effet dans le rapport dont elle est saisie, la Commission est invitée à tenir compte de l'augmentation sensible des demandes de

services adressées au Bureau, et des défis que posent à celui-ci l'élargissement de son mandat en termes de gestion et d'administration.

11. **M. Kelapile** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur la question (A/66/7/Add.6), dit que bien que certains avantages du nouveau système apparaissent déjà, le Comité consultatif juge préoccupants divers aspects de sa mise en place et certains de ses effets. Il faut procéder avec prudence si l'on veut que le système fonctionne au mieux des intérêts de l'Organisation et reste conforme aux paramètres fixés par l'Assemblée générale. Il serait utile de procéder le plus rapidement possible à une évaluation globale de son évolution et de son fonctionnement.

12. Le Comité consultatif recommande de ne pas approuver la nomination de trois nouveaux juges à temps complet au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, considérant qu'il est difficile à ce stade de prévoir le nombre d'affaires dont le Tribunal sera saisi une fois le système stabilisé. Toutefois, comme il est peu probable que le volume de travail diminue sensiblement au cours des mois à venir, il recommande de proroger à nouveau de deux ans le mandat des trois juges *ad litem*.

13. Le Comité consultatif recommande d'approuver 6 des 26 nouveaux postes dont le Secrétaire général demande d'inscription au budget ordinaire. Il recommande que 13 des autres postes demandés soient financés au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions). Il recommande également d'approuver le reclassement de P-2 à P-3 d'un poste du greffe du Tribunal du contentieux administratif à New York.

14. Rappelant que l'Assemblée générale a décidé de revenir à sa soixante-sixième session sur le mandat et le fonctionnement du Bureau de l'aide juridique au personnel, le Comité consultatif souligne qu'il est important de prendre une décision à ce sujet. À son avis, le Bureau doit fournir des avis et des conseils juridiques aux fonctionnaires aux fins du traitement de leurs dossiers dans le cadre du système formel d'administration de la justice, mais il n'a pas à les représenter devant les tribunaux. En attendant que des décisions soient prises concernant le mandat et les fonctions du Bureau et la mise en place d'un mécanisme financé par le personnel, le Comité

consultatif recommande de ne pas approuver les nouveaux postes demandés. Estimant que s'ils devaient contribuer au financement des activités du Bureau, les fonctionnaires se sentiraient davantage concernés par le processus et seraient moins enclins à engager des procédures judiciaires à la légère, il recommande de prier le Secrétaire général de présenter une proposition prévoyant une formule obligatoire de financement par le personnel.

15. Le Comité consultatif ne voit pas d'objection à la proposition du Secrétaire général relative aux voies de recours ouvertes aux non-fonctionnaires, qui n'entraînerait aucun élargissement du champ d'action du système d'administration de la justice, ni aux mesures à prendre à court terme pour accélérer le traitement des affaires disciplinaires sur le terrain. Il prend note des questions que le Secrétaire général souhaite voir abordées par l'Assemblée générale lors de l'examen des statuts des tribunaux et juge ses recommandations intéressantes. Au fur et à mesure que le système d'administration de la justice évoluera, il faudra y apporter les ajustements éventuellement nécessaires pour qu'il fonctionne au mieux des intérêts de l'Organisation et conformément à ses principes directeurs.

16. S'agissant des activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Comité consultatif reste convaincu que le règlement à l'amiable est une modalité essentielle du règlement des différends et un moyen d'éviter les procédures inutiles. Notant que la conclusion d'un accord sur le partage des coûts est retardée du fait que le mandat révisé du Bureau n'a pas encore été arrêté, il demande instamment que ce travail soit mené à bien dans les meilleurs délais. Il attend aussi avec intérêt de pouvoir prendre connaissance des constatations que feront les experts extérieurs chargés d'examiner les activités du Bureau et leurs incidences. Il recommande d'approuver la création de l'un des deux postes demandés pour le Bureau, estimant que l'ensemble des fonctions décrites peut y être attaché.

17. **M. Di Luca** (Argentine), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, note que le nouveau système d'administration de la justice a permis de liquider les affaires en instance et de régler de nouveaux dossiers. Grâce au renforcement de leurs moyens opérationnels, les Tribunaux devraient être capables d'accélérer encore le règlement de toutes les affaires en suspens. Le Groupe accueille aussi avec

satisfaction les mesures adoptées pour favoriser le règlement à l'amiable des différends.

18. Notant que le bon fonctionnement du système dépend des moyens financiers et humains qui y seront affectés, le Groupe insiste pour que ces moyens permettent de traiter les recours et affaires disciplinaires dans les bureaux hors Siège et les commissions régionales et de faciliter le déroulement des procédures dans les branches du Tribunal du contentieux administratif à Genève et Nairobi. Il faut suivre l'évolution de ce système, qui n'est pas encore figé, pour qu'il donne toute satisfaction. Des améliorations doivent encore être apportées dans nombre de domaines. Rappelant que Nairobi, Genève et New York sont dépourvus de salles d'audience permanentes, le Groupe demande au Secrétaire général de faire le nécessaire pour que soient réalisés d'urgence les travaux d'aménagement de telles salles prévus dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013. Par ailleurs, il regrette que l'accord de partage des coûts de l'ensemble du système de justice interne n'ait toujours pas été mis au point. Il compte que le Secrétaire général parviendra rapidement à trouver un accord sur les questions restant à régler.

19. **M. Ballantyne** (Nouvelle-Zélande), parlant également au nom de l'Australie et du Canada, dit que les trois délégations saluent les progrès accomplis au cours des deux dernières années dans la mise en place d'un système de justice interne équitable, efficace et économique, une initiative essentielle au renforcement de la responsabilité, du contrôle et de la gestion des ressources humaines de l'Organisation. Elles étudieront attentivement les recommandations du Secrétaire général relatives au nouveau système, sachant que celui-ci évolue encore et qu'il est trop tôt pour évaluer de manière précise les besoins à long terme qui y sont associés.

20. Il est indispensable que les fonctionnaires contribuent d'une manière ou d'une autre au financement des activités du Bureau de l'aide juridique au personnel. C'est pourquoi les trois délégations appuient énergiquement la recommandation du Comité consultatif préconisant que le Secrétaire général présente des propositions pour une formule obligatoire de financement du mécanisme par le personnel.

21. **M. Dettling** (Suisse), parlant également au nom du Liechtenstein, se félicite des progrès accomplis au

cours des deux années d'existence du nouveau système d'administration de la justice, mais note qu'il reste beaucoup à faire pour atteindre le but que les États Membres se sont fixés dans la résolution 61/261 de l'Assemblée générale. La Commission se doit de veiller à ce que suffisamment de ressources soient mises à disposition pour la consolidation, le développement et la crédibilité de ce système. En ce qui concerne l'expiration fin 2011 du mandat des trois juges *ad litem*, qui pose un défi immédiat, il importe de trouver une solution qui garantisse aux fonctionnaires un droit de recours effectif. Les deux délégations prennent note avec intérêt des recommandations du Comité consultatif à ce sujet. Il faut appuyer les mécanismes qui renforcent l'efficacité et l'efficacéité du nouveau système. Des points particulièrement importants sont l'adoption de procédures simplifiées, ainsi que les rôles joués par le Groupe du contrôle hiérarchique et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Il est regrettable que les efforts déployés pour trouver une formule de financement du Bureau par le personnel n'aient pas encore abouti. Il faut encourager les parties à trouver une solution qui permettra de renforcer cette entité.

22. Toute personne travaillant pour les Nations Unies, quelle que soit la nature de sa relation contractuelle avec l'Organisation, doit avoir accès à un organe indépendant qui examine les griefs et y remédie de manière appropriée. Les deux délégations estiment nécessaire de développer la proposition du Secrétaire général visant à instituer un mécanisme d'arbitrage. S'agissant des personnes n'ayant pas qualité de fonctionnaire, il conviendrait de faciliter leur accès au système informel pour qu'ils puissent soulever leur cas auprès de l'Ombudsman. Quand à ceux qui ne pourront recourir au futur mécanisme d'arbitrage, il faut leur garantir un accès minimal au système formel, notamment au Groupe du contrôle hiérarchique.

23. Enfin, il faut continuer le débat engagé à la Sixième Commission sur la manière de faire rapport dans le cadre du nouveau système de justice interne. Il faut élaborer une méthode satisfaisante pour donner à l'Assemblée générale une vue globale des activités du système. Une formule prévoyant que les deux tribunaux fassent rapport directement à l'Assemblée mérite d'être envisagée, car l'indépendance du système en sortirait renforcée.

24. **M. Xie Xiaowu** (Chine) dit que la création du nouveau système d'administration de la justice est l'un

des volets importants de la réforme de l'ONU. Sa délégation se félicite des résultats déjà obtenus et compte bien qu'avec la coopération du personnel et de la direction de nouvelles améliorations seront enregistrés. Pour fonctionner correctement, le nouveau système doit être régi par les principes imposant le respect de la légalité et des formes régulières. Que l'on ait choisi le système formel ou informel, il faut que le règlement des différends et le traitement des dossiers se fassent de manière rigoureusement conforme aux règles applicables du droit international et selon les voies procédurales appropriées. Le système informel est une composante importante du système d'administration de la justice qui a beaucoup facilité le règlement des différends, réduit le recours aux procédures formelles et favorisé l'instauration de relations de travail harmonieuses. Il faut espérer que le Bureau de l'Ombudsman saura améliorer son efficacité en adoptant des méthodes de travail plus souples, plus efficaces et plus novatrices. Enfin, le système doit tout à la fois garantir le respect des droits des fonctionnaires et exiger d'eux qu'ils répondent de leurs actes, pour gagner en efficacité sur le plan administratif.

25. **M. Kanamori** (Japon) dit que sa délégation convient avec le Comité consultatif que le nouveau système d'administration de la justice est encore en train d'évoluer et que nombre de ses éléments ne sont pas encore fixés. Elle appuie la plupart des recommandations du Comité concernant les ressources nécessaires. Elle précise à ce propos que le coût du règlement des différends et du traitement des affaires ne doit pas être pris en charge en totalité par les États Membres, mais doit être réparti entre toutes les parties intéressées, y compris les fonctionnaires. Étant donné que le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel n'a pu parvenir à un accord sur une formule de contribution du personnel au financement des activités du Bureau de l'aide juridique au personnel, la délégation japonaise partage l'avis du Comité consultatif selon lequel aucun nouveau poste ne doit être approuvé pour le Bureau tant qu'une décision n'aura pas été prise sur ce point.

26. La délégation japonaise demandera des précisions au sujet d'une affaire tranchée par le Tribunal du contentieux administratif, lequel a jugé, dans une décision confirmée par le Tribunal d'appel, que la responsabilité juridique et financière du Secrétaire général pourrait se trouver engagée s'il applique une

résolution de l'Assemblée générale dont la mise en oeuvre aboutit à des résultats incompatibles avec les droits de l'homme. Cette décision peut saper l'autorité de l'Assemblée générale, notamment les pouvoirs de la Commission en matière administrative et budgétaire, y compris la gestion des ressources humaines. Si elle dispose des éléments d'information voulus, la Commission pourra se prononcer en connaissance de cause sur les amendements que les Tribunaux ont apportés à leurs règlements de procédure respectifs, selon ce qui est indiqué dans le rapport pertinent de Secrétaire général (A/66/86 et Corr.1).

27. **M. Lieberman** (États-Unis d'Amérique) note que le nouveau système d'administration de la justice a déjà contribué à améliorer la transparence, l'équité, l'efficacité et la responsabilisation du système de gestion des ressources humaines de l'Organisation. Si elle est impressionnée par le professionnalisme et la productivité de ce système, elle est consciente également qu'il évolue encore et qu'il reste des questions à régler.

28. Toutes les recommandations figurant dans les rapports dont la Commission est saisie doivent être examinées avec soin. La délégation américaine attend avec intérêt l'avis de la Sixième Commission sur les aspects juridiques des questions soulevées par le Secrétaire général à propos des statuts et des règlements de procédure des Tribunaux, et sur d'autres questions abordées dans les rapports.

29. Notant que le Secrétaire général justifie sa demande de ressources additionnelles par l'augmentation attendue du volume de travail à tous les échelons du système, la délégation américaine reste sceptique quant à l'analyse qui soutient ses arguments. Elle rappelle que toutes les parties concernées ont exprimé à maintes reprises l'espoir que le nouveau système inciterait les intéressés à privilégier le règlement à l'amiable plutôt que la voie procédurale. Dans un contexte de crise financière mondiale, le Secrétaire général et les États Membres doivent veiller à ce que toutes les demandes de crédit soient pleinement justifiées et à ce que les ressources limitées de l'Organisation soient utilisées au mieux.

30. La délégation américaine accueille avec satisfaction la proposition du Secrétaire général consistant à ouvrir des voies de recours aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et à créer un mécanisme financé par le personnel qui viendrait

appuyer les activités du Bureau de l'aide juridique au personnel. Les observations du Comité consultatif sur ce dernier point sont particulièrement pertinentes.

Point 134 de l'ordre du jour : Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013
(suite)

Prévisions révisées relatives au projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble) et du chapitre 37 (Contributions du personnel) en ce qui concerne le renforcement du Bureau du Directeur général de l'Office des Nations Unies à Nairobi
(A/66/7/Add.7 et A/66/393)

Prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 2011
(A/66/7/Add.9 et A/66/510)

Demande de subvention pour l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement présentée suivant les recommandations de son Conseil d'administration concernant le programme de travail de l'Institut pour 2012-2013
(A/66/7/Add.8 et A/66/170)

31. **M. Huisman** (Directeur de la Division de la planification des programmes et du budget), présentant le rapport du Secrétaire général intitulé « Prévisions révisées relatives au projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 au titre du chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble) et du chapitre 37 (Contributions du personnel) en ce qui concerne le renforcement du Bureau du Directeur général de l'Office des Nations Unies à Nairobi » (A/66/393), dit qu'après l'achèvement du projet de budget-programme pour 2012-2013 et la publication du fascicule correspondant, la Directrice générale nouvellement nommée a rejoint l'Office des Nations Unies à Nairobi et mené un examen complet de l'ensemble des prévisions de dépenses. Du fait des délais imposés pour la publication des fascicules du projet de budget-programme, il n'a pas été possible de tenir compte, dans les prévisions de dépenses y figurant, des besoins supplémentaires liés au renforcement du Bureau relevés au cours de l'examen.

32. L'analyse de l'ensemble des prévisions de dépenses a montré qu'un renforcement limité du

Bureau de la Directrice générale s'imposait. Il s'agit principalement de créer trois nouveaux postes, de reclasser un poste existant et de revoir à la hausse quelques objets de dépense autres que les postes. Le montant net des crédits additionnels demandés à cet effet au chapitre 1 du projet de budget-programme s'élève à 427 800 dollars, avant actualisation des coûts.

33. Abordant le rapport du Secrétaire général sur les prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 2011 (A/66/510), le Directeur de la Division précise que les dépenses supplémentaires à inscrire au projet de budget-programme de l'exercice biennal 2012-2013 sont estimées à 572 900 dollars. On estime pouvoir les financer au moyen des crédits déjà prévus, sans qu'il soit besoin de ressources additionnelles. Pour financer pendant l'exercice l'exécution des activités prescrites dans la résolution 2011/14 du Conseil, on s'efforcera de mobiliser 500 000 dollars de fonds extrabudgétaires supplémentaires. Les recommandations du Secrétaire général figurent aux paragraphes 31 et 32 de son rapport.

34. Présentant la note du Secrétaire général concernant la demande de subvention pour l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement présentée suivant les recommandations de son Conseil d'administration concernant le programme de travail de l'Institut pour 2012-2013 (A/66/170), l'orateur dit que conformément à la résolution 60/248 de l'Assemblée générale, au statut de l'Institut et aux recommandations de son conseil d'administration, l'Assemblée est invitée à approuver l'octroi à l'UNIDIR d'une subvention d'un montant de 577 800 dollars (avant actualisation des coûts), à imputer sur le budget ordinaire de l'exercice biennal 2012-2013. Ce montant est prévu au chapitre 4 (Désarmement) du projet de budget-programme pour cet exercice.

35. **M. Kelapile** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif sur les prévisions révisées relatives au projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 au titre des chapitres 1 et 37 (A/66/7/Add.7), dit que le Comité consultatif regrette que le montant des crédits nécessaires au Bureau de la Directrice générale de l'Office des Nations Unies à Nairobi n'ait pu être établi suffisamment tôt pour figurer dans le projet de budget-

programme présenté par le Secrétaire général. L'Assemblée générale et le Comité se sont maintes fois déclarés préoccupés par la pratique de la budgétisation au coup par coup.

36. Le Comité consultatif ne recommande pas de créer le poste P-4 demandé pour un fonctionnaire du protocole ni le poste d'agent local demandé pour un juriste adjoint. En revanche, il recommande d'approuver la création d'un poste d'agent local pour un assistant administratif et le reclassement du poste de chef de bureau.

37. Présentant le rapport du Comité consultatif sur les prévisions révisées comme suite aux résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 2011 (A/66/7/Add.9), le Président du Comité dit que celui-ci ne voit pas d'objection à la manière de procéder proposée par le Secrétaire général aux paragraphes 31 et 32 son rapport (A/66/510), étant donné qu'aucune ouverture de crédit supplémentaire n'est sollicitée en sus des crédits demandés au titre du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013, et que l'adoption par l'Assemblée générale des résolutions recommandées par le Conseil n'entraînerait aucune demande de crédit additionnel au titre du budget-programme de l'exercice 2010-2011.

38. Présentant le rapport du Comité consultatif sur la demande de subvention pour l'UNIDIR (A/66/7/Add.8), le Président du Comité dit que celui-ci recommande à l'Assemblée générale d'approuver une subvention de 577 800 dollars imputable au budget ordinaire de l'exercice biennal 2012-2013, notant que ce montant est déjà prévu au chapitre 4 (Désarmement) du projet de budget-programme pour cet exercice.

39. **M. Di Luca** (Argentine), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, dit que le Groupe accepte l'explication donnée par le Secrétaire général du fait que les ressources additionnelles nécessaires au renforcement du Bureau de la Directrice générale de l'Office des Nations Unies à Nairobi ne figurent pas dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013. Le Groupe est tout à fait favorable au renforcement de l'Office et, partant, à celui du Bureau de la Directrice générale.

40. Le Groupe tient à souligner que tous les mandats approuvés par les organes intergouvernementaux de l'Organisation, en particulier ceux qui concernent le développement économique et social, doivent

bénéficier du financement nécessaire. Cela signifie qu'il faut affecter des crédits au financement des programmes et activités prévus dans les résolutions et décisions adoptées par le Conseil économique et social à sa session de fond de 2011. Le Groupe tient également à souligner le rôle que le Comité du programme et de la coordination doit jouer dans l'examen des modifications apportées aux programmes figurant dans le budget-programme, en sa qualité de principal organe subsidiaire de l'Assemblée générale et du Conseil pour les questions touchant la planification, la programmation et la coordination.

41. Enfin, le Groupe est favorable à l'octroi à l'UNIDIR d'une subvention imputable sur le budget ordinaire de l'exercice biennal 2012-2013.

La séance est levée à 11 h 35.