

*Nations Unies*  
**ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE**

TRENTE-NEUVIÈME SESSION

*Documents officiels\**



NOV 30 1984

CINQUIÈME COMMISSION

24ème séance

tenue le

jeudi 8 novembre 1984

à 15 heures

New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 24ème SEANCE

Président : M. MAYCOCK (Barbade)

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

SOMMAIRE

POINT 116 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

POINT 117 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES : RAPPORT DE LA  
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (suite)

\*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.

Distr. GENERALE  
A/C.5/39/SR.24  
27 novembre 1984  
FRANCAIS  
ORIGINAL : ESPAGNOL

La séance est ouverte à 15 h 25.

POINT 116 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/39/453, A/39/483 et Add.1, A/C.5/39/2, A/C.5/39/4 et Corr.1 et Add.1, A/C.5/39/6 et Corr.1, A/C.5/39/9, A/C.5/39/11, A/C.5/39/17 et A/C.5/39/23)

1. M. ERDEMBAT (Mongolie) dit qu'entre juin 1983 et juin 1984, 225 fonctionnaires ont été nommés à des postes soumis à la répartition géographique, 40 d'entre eux (soit 17,8 p. 100) étant des ressortissants d'Etats Membres surreprésentés. Il est déplorable que depuis la trente-huitième session de l'Assemblée générale, le nombre des pays insuffisamment représentés au Secrétariat n'ait pas diminué. Comme il ressort du rapport du Secrétaire général (A/39/453, par. 6 et 7), il y avait, en juin 1984, 15 Etats Membres non représentés et 24 Etats Membres sous-représentés au Secrétariat, ce qui est absolument contraire au principe de la répartition géographique équitable.

2. De nombreuses délégations ont fait observer qu'il sera impossible de résoudre ce problème, tant que l'on insistera pour recruter des candidats et experts originaires de pays déjà suffisamment représentés ou surreprésentés. Pour y remédier, la Cinquième Commission a proposé et l'Assemblée générale adopté de nombreuses résolutions, mais jusqu'ici les efforts réalisés n'ont pas donné de résultats tangibles. C'est pourquoi il est fondamental que le principe de la répartition géographique équitable soit appliqué non seulement dans l'ensemble du Secrétariat, mais aussi dans les principaux organismes.

3. Lors de sessions antérieures, bon nombre de délégations ont signalé que la pratique généralisée qui consiste à engager des candidats à titre permanent faisait obstacle à l'application du principe de la répartition géographique équitable. Non seulement cette pratique subsiste mais elle va même s'accroissant, comme il apparaît au tableau 10 du document A/39/453. L'usage qui consiste à engager à titre permanent des ressortissants de pays surreprésentés est encore plus critiquable car il empêche les candidats de pays non représentés ou sous-représentés d'accéder au Secrétariat. Face à cette situation, la délégation mongole pense que le Secrétariat de l'ONU doit adopter des mesures énergiques et réserver un certain nombre de postes, notamment des classes intermédiaires et supérieures, aux ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés. En outre, pour éliminer les anomalies dans l'application du principe de la répartition géographique équitable, elle propose que le Secrétariat applique strictement les dispositions du plan de recrutement à moyen terme pour 1983-1985 en ce qui concerne l'engagement de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés, que l'on abandonne immédiatement la pratique consistant à recruter des candidats originaires de pays surreprésentés et que l'on cesse d'accorder des engagements à titre permanent. C'est là le seul moyen de rétablir l'équilibre dans les engagements pour une durée déterminée.

4. M. NAKLI (Arabie saoudite), se référant à la composition du Secrétariat, dit que l'Arabie saoudite est préoccupée par la situation des Etats Membres et régions insuffisamment représentés, notamment aux postes de rang élevé et de direction. Parmi les directives en matière de recrutement énoncées dans la Charte des

/...

(M. Nakli, Arabie saoudite)

Nations Unies (Art. 8 et 101) et dans diverses résolutions de l'Assemblée générale (3417 A (XXX), 33/143, 35/210, 37/235 et 38/231), les plus importantes se rapportent à la nécessité de donner la priorité au recrutement de candidats originaires d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés, en se conformant aux chiffres fixés, et d'accroître la représentation des pays en développement aux postes des classes supérieures et de postes de direction. En outre, l'Assemblée générale a stipulé qu'aucun poste ne doit être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats et que les postes soumis à répartition géographique ne doivent pas être occupés successivement par des ressortissants du même Etat Membre.

5. Comme il ressort du rapport du Secrétaire général sur la question (A/39/453), les directives visant à établir une répartition géographique plus équitable n'ont pas été appliquées. En effet, sur l'ensemble des fonctionnaires recrutés entre 1983 et 1984, on ne comptait que 20,5 p. 100 de ressortissants de pays insuffisamment représentés, pourcentage qui est encore très éloigné de l'objectif de 40 p. 100 fixé par l'Assemblée générale. En outre, en dépit des dispositions de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale concernant la nécessité d'accroître la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction, le nombre de fonctionnaires originaires de ces pays aux postes de la classe D-1 et des classes supérieures a diminué sensiblement (passant de 148 à 145 pour les pays en développement d'Afrique, d'Asie et du Moyen-Orient), tandis que le nombre de fonctionnaires occupant des postes de cette classe qui proviennent de pays développés à économie de marché est passé de 168 à 182, ce qui représente une augmentation notable. Il convient de souligner en outre que sur un total de 146 postes de rang élevé au Secrétariat, sept seulement sont occupés par des fonctionnaires originaires du Moyen-Orient.

6. La délégation de l'Arabie saoudite est persuadée que le Secrétariat souhaite remédier à cette situation. Il s'agit à présent d'adopter des mesures spéciales pour que tous les Etats Membres non représentés ou sous-représentés, en particulier ceux du Moyen-Orient, se situent dans les limites de leur fourchette souhaitable. La seule mesure spéciale adoptée à cette fin jusqu'ici, à savoir le plan de recrutement à moyen terme pour 1983-1985, n'a pas suffi pour corriger rapidement les déséquilibres existants.

7. L'Arabie saoudite est fermement convaincue que le moment est venu pour la Cinquième Commission d'adopter une position sans équivoque sur cette question, afin d'encourager et de soutenir les efforts constructifs que déploie le Secrétaire général pour assurer une représentation équitable et réaliste des ressortissants des Etats Membres aux postes de tous les niveaux au Secrétariat.

8. M. LADJOUZI (Algérie), se référant en général aux questions relatives au personnel, dit que la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de fonctionnaires d'un niveau de compétence et d'intégrité élevé exige des conditions de travail et de rémunération adéquates, ainsi que beaucoup de soin dans la gestion du personnel. De même, l'universalité de l'Organisation suppose une représentation géographique équitable. Après avoir examiné les rapports présentés par le Secrétariat dans ce domaine, la délégation algérienne est tentée de reprendre à son

/...

(M. Ladjouzi, Algérie)

compte les critiques faites touchant la gestion de tout le système auquel, en dépit de réajustements successifs, font encore défaut la clarté et la rationalité nécessaires; néanmoins, elle se doit de reconnaître, à la décharge du Secrétariat, qu'il n'est pas toujours aisé de mettre en oeuvre une politique du personnel à la mesure des idéaux consacrés dans la Charte. Il est évident que l'adoption d'une politique du personnel nouvelle plus rationnelle et efficace s'impose.

9. En ce qui concerne le recrutement, la Charte stipule sans équivoque qu'il doit être effectué sur la base des compétences des candidats et d'une répartition géographique aussi équitable que possible. Si les chiffres cités montrent à l'évidence qu'un effort sérieux a été déployé pour rééquilibrer la distribution des postes au niveau général, il reste encore beaucoup à faire en revanche pour que le principe de la répartition géographique équitable devienne une réalité pour de nombreux pays en développement, notamment en ce qui concerne les postes de direction. Les pays en développement sont globalement sous-représentés et pénalisés par le système actuel des fourchettes souhaitables, qui est basé essentiellement sur les quotes-parts. La révision de cette fourchette est plus que nécessaire si l'on veut que la répartition géographique soit véritablement équitable. En vue de rétablir l'équilibre dans ce domaine, il faudrait que la notion d'égalité entre les Etats, telle que définie dans la Charte, prévale sur un mode de calcul en fonction du niveau des quotes-parts, et donc, en définitive, du revenu national, qui désavantage considérablement les pays en développement.

10. S'agissant du recrutement des femmes à l'Organisation, M. Ladjouzi demande au Secrétaire général de redoubler d'efforts pour que la proportion de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique atteigne 25 p. 100 du nombre total de ces postes, conformément aux résolutions 33/143 et 35/210 de l'Assemblée générale. Encore faut-il pour cela que les Etats Membres prêtent au Secrétariat une coopération active pour l'aider à trouver des candidates possédant les compétences requises. D'autre part, il conviendrait que le Secrétariat ne se limite pas à établir un rapport numérique entre les hommes et les femmes employés au Secrétariat mais tienne également dûment compte de la situation des pays en développement.

11. Se référant au système de recrutement par voie de concours, l'orateur fait observer que, s'il ne tenait pas pleinement compte en particulier des critères d'objectivité et d'équité dans les examens, ce système ne répondrait pas aux vœux de l'Assemblée générale. Le principe du concours est communément admis pour le passage de la catégorie des services généraux aux postes des classes P-1 et P-2. Cependant, il y a lieu d'éviter tout impact négatif, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, sur la représentation des pays en développement en général, et de ceux d'entre eux qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés en particulier. En outre, si le concours est la méthode de recrutement objective par excellence, il faudrait encore attendre de dégager toutes les leçons de la phase expérimentale actuelle avant de l'étendre à des postes d'autres niveaux, en particulier de la classe P-3.

12. A propos de l'état des connaissances linguistiques des fonctionnaires de l'ONU, il est regrettable qu'en dépit des mesures d'incitation à l'étude des

(M. Ladjouzi, Algérie)

langues actuellement appliquées, les objectifs fixés n'aient pas encore été entièrement atteints. La délégation algérienne pense néanmoins que ces connaissances doivent être seulement l'une des conditions de promotion du fonctionnaire et non une raison pour lui accorder un certain nombre d'avantages difficilement justifiables. En tout état de cause, elle réaffirme son attachement au principe de l'élargissement des connaissances linguistiques des fonctionnaires de l'ONU, qui contribuera à donner au Secrétariat tout son caractère multinational.

13. La délégation algérienne ne souscrit pas à la recommandation du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies tendant à porter l'âge statutaire de la cessation de service des fonctionnaires internationaux de 60 à 62 ans, parce qu'elle estime que non seulement cette mesure n'améliorera pas d'une façon décisive la situation financière de la Caisse mais elle portera également atteinte au principe d'une répartition géographique équitable dans la composition du Secrétariat et entravera la promotion des jeunes. Il ne sert à rien de réitérer cette recommandation à chaque session de l'Assemblée, dans la mesure où l'on ignore ainsi les objections d'un grand nombre de délégations.

14. La mise en place d'un système d'organisation des carrières rencontre l'agrément de la délégation algérienne car elle permet d'améliorer les conditions de travail des fonctionnaires internationaux. Toutefois, il faut que la question fasse l'objet d'un examen plus approfondi et qu'une méthodologie plus cohérente soit adoptée à cet égard pour permettre un débat plus constructif. Tout au long de leur carrière, les fonctionnaires internationaux doivent avoir une idée claire et précise de leurs perspectives de carrière, ce qui les rassurera quant au déroulement normal de leur vie professionnelle et contribuera à relever leur moral qui, selon le Secrétaire général, est très bas. C'est pourquoi, l'adoption d'un système d'organisation des carrières et l'amélioration des rapports entre l'Administration et le personnel sont assurément deux éléments importants de la nouvelle politique en matière de personnel. Néanmoins, la délégation algérienne considère qu'un certain nombre des structures que le Secrétaire général propose de mettre en place ne sont pas réellement nécessaires.

15. Enfin, il convient d'observer que le renforcement du rôle du Bureau des services du personnel, demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 38/231, et l'accroissement des responsabilités du Sous-Secrétaire général aux services du personnel sont d'une importance primordiale pour une meilleure gestion du personnel. En effet, ces mesures conditionnent largement la capacité de l'Organisation à sortir définitivement de la crise actuelle qui, si elle persistait, entraverait la bonne marche du système des Nations Unies.

16. M. MOSELEY (Barbade) dit que l'ensemble de mesures énoncées dans les résolutions 33/143, 35/210, 37/235 et 38/231 de l'Assemblée générale constituent un point de départ valable pour l'examen des questions relatives au personnel de l'ONU et déplore qu'aucun des objectifs fixés dans ces résolutions n'ait été réalisé. A son avis, ce n'est pas parce que ces objectifs étaient irréalistes, ni faute des ressources nécessaires pour les atteindre. La raison principale, comme le Sous-Secrétaire général aux services du personnel l'a laissé entendre dans sa

/...

(M. Moseley, Barbade)

déclaration et l'inspecteur Bertrand l'a indiqué clairement dans son rapport (A/39/483), réside dans la résistance bureaucratique au sein du Secrétariat, qui empêche l'application des résolutions de l'Assemblée générale relatives à la planification des ressources humaines.

17. La délégation de la Barbade juge que le problème central, auquel l'Assemblée générale est confrontée à la session en cours, est précisément la nécessité d'assurer que les dispositions des résolutions susmentionnées soient mises en oeuvre. Dans cette optique, il faut éviter de se fonder sur certains des rapports présentés à la Cinquième Commission à propos de la question à l'étude, rapports qui, contrairement à la déclaration du Sous-Secrétaire général aux services du personnel, semblent avoir pour objet d'obscurcir et non pas d'éclaircir les problèmes traités. A titre d'exemple, le représentant de la Barbade cite divers paragraphes du document A/C.5/39/9 en mettant l'accent sur leurs faiblesses : manque de clarté conceptuelle (par. 8), tentative manifeste de rejeter sur les Etats Membres une partie de la responsabilité de la planification du recrutement (par. 9), contradictions entre différents paragraphes (par. 11 et 12), ou absence d'indications quant aux mesures qu'il convient de prendre pour surmonter les problèmes rencontrés (par. 13).

18. La délégation de la Barbade estime que, pour que la Cinquième Commission puisse examiner sérieusement les questions relatives au personnel, il faut lui fournir des informations claires et précises à cet égard, au cours des années où elle n'examine pas le projet de budget. Par exemple, la Commission doit savoir quels efforts ont été faits pour appliquer les différentes politiques définies, quels objectifs n'ont pas été atteints et pour quelles raisons, quelles nouvelles mesures pourraient être prises pour modifier la situation ou l'améliorer et quelles seraient les conséquences dans l'un ou l'autre cas. Il n'y a pas de meilleur moyen de donner aux Etats Membres l'occasion de contribuer à la formulation et à la mise en oeuvre d'une politique du personnel générale et réaliste.

19. La délégation de la Barbade s'engage à appuyer pleinement le Secrétaire général dans les efforts qu'il déploie pour rendre le Secrétariat plus productif et plus efficace mais à cette fin, elle souhaite que le Secrétaire général donne l'assurance qu'il fera le nécessaire pour garantir que le personnel du Secrétariat, à tous les niveaux, respecte strictement les décisions de l'Assemblée générale. En ce sens, elle jugerait acceptable tout projet d'étendre, fût-ce à titre d'essai, le système de recrutement par voie de concours aux postes de la classe P-3. En premier lieu, le lien qui est apparemment établi entre l'extension du système de concours aux postes de la classe P-3 et la diminution des postes P-1 et P-2 disponibles pour le recrutement par voie de concours pourrait être interprété comme encourageant les bureaucrates récalcitrants à poursuivre la campagne qu'ils mènent pour empêcher l'application des résolutions de l'Assemblée générale. En deuxième lieu, il serait peu souhaitable, voire dangereux, de favoriser ou de camoufler la tendance qui a déjà commencé à se manifester au sein de l'Organisation à un rétrécissement à la base de la pyramide formée par la catégorie des administrateurs. En troisième lieu, dans une organisation aussi vaste que l'ONU, l'introduction d'une méthode de recrutement de cet ordre serait presque inévitablement définitive, qu'elle s'avère valable ou non. Enfin, il est absurde

(M. Moseley, Barbade)

de penser que les Etats Membres qui n'ont pas pu présenter des candidats susceptibles d'être recrutés aux postes des classes P-1 et P-2 vont pouvoir le faire plus aisément dans le cas des postes de la classe P-3.

20. Quant à la nécessité de préserver une certaine souplesse pour que les fonctionnaires internationaux puissent s'acquitter de leur tâche le mieux possible, la délégation barbadienne considère qu'il s'agit d'un problème important mais difficile à résoudre. S'il est vrai que le fonctionnaire international doit être un modèle d'intégrité, d'efficacité et de correction afin d'inspirer confiance, dans quelque pays qu'il se trouve, il n'en est pas moins un être humain dont la conduite peut, dans certains cas, causer à l'Organisation des torts d'une gravité bien supérieure à l'importance réelle de la faute commise. Il appartient aux Etats Membres d'instaurer l'équilibre délicat qui est nécessaire pour que le fonctionnaire international puisse exercer ses fonctions sans crainte et avec honnêteté, en se sentant en sûreté mais tout en étant pleinement conscient de la lourde responsabilité qui lui incombe. Dans cet esprit, la délégation de la Barbade est convaincue que les cas en suspens de fonctionnaires internationaux arrêtés ou détenus seront réglés rapidement et conformément aux idéaux énoncés dans la Charte.

21. M. ORTEGA (Mexique) dit que, lorsqu'à la trente-huitième session de l'Assemblée générale, la Cinquième Commission a adopté sans procéder à un vote la résolution 38/231 relative à la composition du Secrétariat, la délégation mexicaine a expliqué qu'elle aurait souhaité l'adoption d'une résolution plus énergique mais qu'elle s'était associée au consensus en raison du moratoire demandé par le Secrétaire général et du fait que ce n'était pas une session au cours de laquelle étaient examinées les questions relatives au personnel. Elle constate malheureusement que ses craintes sont à présent confirmées par la déclaration du Sous-Secrétaire général aux services du personnel et les données qui figurent dans le document A/39/453, dont il ressort que la politique de recrutement appliquée entre le 30 juin 1983 et le 30 juin 1984 n'a pas contribué à améliorer la répartition géographique au sein du Secrétariat. En effet, sur les 225 postes soumis à la répartition géographique pourvus au cours de cette période, 20,5 p. 100 seulement l'ont été par des candidats originaires d'Etats non représentés ou sous représentés, au lieu de 40 p. 100 comme l'avait stipulé l'Assemblée générale. De surcroît, 17,8 p. 100 du total de ces postes ont été attribués à des ressortissants d'Etats surreprésentés et, selon certaines estimations, 50 p. 100 des fonctionnaires nommés étaient originaires d'Etats se situant au-dessus du point médian de leur fourchette souhaitable. Ces pourcentages, déjà inquiétants en soi, ne font pas apparaître certains éléments qualitatifs comme, par exemple, le cas d'un Etat Membre qui au 30 juin 1982 comptait à l'Organisation un nombre de fonctionnaires six fois plus élevé que le point médian de sa fourchette souhaitable, et dont trois ressortissants de plus avaient pourtant été nommés au 30 juin 1983 et un de plus au 30 juin 1984. Au 30 juin 1984, un autre Etat Membre comptait aux postes de rang élevé de l'Organisation un nombre de fonctionnaires supérieur au point médian de sa fourchette souhaitable. Il convient donc de demander comment il est possible que ces tendances se manifestent au moment même où est censé être en vigueur un plan de recrutement à moyen terme visant à réaliser une répartition géographique plus équilibrée et pourquoi les résolutions adoptées

(M. Ortega, Mexique)

par l'Assemblée générale dans ce domaine ne sont pas pleinement appliquées. La réponse inquiétante que l'on peut tirer de la déclaration prononcée à la Cinquième Commission par le Sous-Secrétaire général aux services du personnel est que, comme une délégation l'a déjà signalé, certains chefs de département passent outre aux décisions adoptées par l'Assemblée générale pour faire face au problème.

22. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur un système d'organisation des carrières applicable à toutes les catégories de personnel (A/C.5/39/11), la délégation mexicaine reconnaît la nécessité de mettre en place un système de grande envergure afin d'assurer une planification rationnelle des ressources humaines, de même que l'efficacité et la compétence du personnel, mais elle se demande si l'on ne pourrait pas en déduire que, dans la mesure où la répartition géographique du personnel du Secrétariat n'est pas équilibrée, les avantages que procurerait un système d'organisation des carrières seraient tout aussi inégalement répartis du point de vue géographique. Dans ce contexte, il convient de souligner la nécessité d'appliquer strictement les dispositions prévues à l'alinéa f) du paragraphe 11 du document A/C.5/39/11 concernant la nécessité d'annoncer tous les postes vacants suffisamment à l'avance pour que les fonctionnaires remplissant les conditions requises puissent présenter leur candidature et pour que celle-ci puisse être examinée, étant donné que jusqu'ici, lorsqu'une vacance de poste était communiquée au Bureau des services du personnel, le chef du service intéressé avait déjà décidé à qui le poste sera attribué.

23. Quant aux réserves exprimées par certaines délégations au sujet de la manière dont sont calculées les fourchettes souhaitables des Etats Membres, la délégation mexicaine appuie pleinement le point de vue exposé par le représentant du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies (CCSA), à savoir que l'autorité du Bureau des services du personnel doit être renforcée et réaffirmée par rapport à celle des départements. Sinon, ce qui sera mise en cause en définitive c'est l'autorité du Secrétaire général lui-même d'administrer le Secrétariat, laquelle doit être exercée de manière uniforme et cohérente pour atteindre des buts fixés par l'Assemblée générale.

24. M. WESTPHAL (République fédérale d'Allemagne) appuie sans réserve la déclaration dans laquelle le représentant de l'Irlande a présenté la position des dix Etats membres de la Communauté économique européenne sur la politique du personnel et souligne que son pays demeure l'Etat Membre comptant le moins de fonctionnaires en poste à l'Organisation. Les objectifs fixés dans le plan de recrutement à moyen terme pour 1983-1985 ne peuvent être atteints que si tous les services du Secrétariat, en particulier les départements organiques et le Bureau des services du personnel conjuguent leurs efforts à cette fin. Il est indispensable que les pays non représentés ou sous-représentés atteignent leur fourchette souhaitable d'ici à 1985. A cet effet, le Bureau des services du personnel doit faire pleinement usage des méthodes ou instruments de recrutement prioritaire à sa disposition, qui sont fondamentalement appropriés et pratiques, en se conformant particulièrement au principe qui consiste à réserver 40 p. 100 des postes vacants pour le recrutement de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés. Les concours externes ouverts aux ressortissants de ces pays constituent également une méthode de recrutement efficace. A cet égard, quoiqu'il



(M. Westphal, Rép. féd. d'Allemagne)

faillie déplorer la diminution de la proportion des postes P-1 et P-2 pourvus par voie de concours au cours des trois dernières années, le représentant de la République fédérale d'Allemagne se félicite que le Secrétaire général ait donné des assurances que le plus grand nombre possible de fonctionnaires de cette catégorie sera recruté par voie de concours et que les exceptions seront limitées au minimum. Vu le faible niveau de sa représentation, la République fédérale d'Allemagne espère que des concours seront à nouveau organisés sur son territoire en 1985. Elle appuie en outre la proposition du Secrétaire général selon laquelle il ne faudrait utiliser que le français et l'anglais comme langues de travail lors des concours ultérieurs, ce qui permettrait d'abréger les longues formalités de recrutement pour tous les participants. De même, elle souligne l'utilité des missions spéciales de recrutement, tout en émettant des doutes quant à leur efficacité, compte tenu de leur forme actuelle.

25. Enfin, M. Westphal fait observer que, si le nombre de fonctionnaires originaires de la République fédérale d'Allemagne acceptant des postes soumis à la répartition géographique a augmenté grâce aux efforts déployés au cours des trois dernières années par le Secrétariat, sa représentation aux postes des classes supérieures et postes de direction ne s'est guère améliorée jusqu'à présent. A l'heure actuelle, on ne compte aucun ressortissant de la RFA aux postes de la classe D-2 au Secrétariat de l'ONU à New York. Pour la République fédérale d'Allemagne, il est d'une importance capitale d'être dûment représentée à tous les niveaux du Secrétariat.

26. M. LADOR (Israël), se référant au rapport du Secrétaire général sur le respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés (A/C.5/39/17), note qu'il ressort des paragraphes 3 et 6 qu'au cours de la période considérée, six fonctionnaires de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) ainsi que deux agents temporaires de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL) recrutés localement ont été arrêtés ou détenus en Judée-Samarie, à Gaza et dans le sud du Liban.

27. Nul n'ignore que le système judiciaire en vigueur dans les zones administrées par Israël se fonde sur le principe de la primauté du droit. Cela signifie que toute personne présumée coupable d'un délit ou d'un attentat contre les principes fondamentaux de la vie sociale, de l'ordre public ou de la sécurité est appréhendée en vue de faire l'objet d'une enquête. S'il est démontré, à l'issue de cette enquête, que les preuves sont suffisantes pour justifier des poursuites, le suspect est inculpé et jugé et, si son innocence est prouvée, il est relâché. Cette procédure se déroule conformément aux normes du droit international et aux principes fondamentaux du droit naturel, avec toutes les garanties et sauvegardes propres au système judiciaire appliqué par Israël.

28. En ce qui concerne les cas de détention dans le sud du Liban, Israël a procédé conformément aux dispositions pertinentes de la Convention de Genève relative au traitement des prisonniers de guerre, sous la supervision constante du Comité international de la Croix-Rouge. Israël souscrit pleinement à l'opinion selon

/...

(M. Lador, Israël)

laquelle les privilèges et immunités fonctionnels du personnel des organisations internationales doivent être respectés scrupuleusement, à condition que celui-ci n'abuse pas de ses immunités comme l'ont fait les fonctionnaires de l'UNRWA. Ces derniers ont été placés en détention parce qu'ils étaient soupçonnés d'avoir participé à des activités terroristes contre Israël et contre des civils israéliens ou d'être mêlés à ces activités. C'est là le seul motif de leur détention, comme l'a confirmé le Commissaire général de l'UNRWA dans de récentes communications. Il convient de signaler, par ailleurs, qu'Israël est en contact avec les responsables de l'UNRWA et les familles des détenus, et que toute personne dont l'innocence aura été établie sera immédiatement libérée. Il est surprenant que parmi ceux qui ont critiqué les mesures prises par Israël dans ces affaires se trouvent des représentants d'Etats dont la conduite dans le domaine des droits de l'homme et des détentions est loin d'être honorable, comme en témoignent les preuves recueillies par de nombreux observateurs internationaux impartiaux.

POINT 117 DE L'ORDRE DU JOUR : REGIME COMMUN DES NATIONS UNIES

- a) RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE (suite)  
(A/39/30 et Corr.1; A/C.5/39/13, A/C.5/39/18, A/C.5/39/26, A/C.5/39/27;  
A/C.5/39/L.8)

29. M. RECHETNIAK (République socialiste soviétique d'Ukraine), se référant au rapport de la Commission de la fonction publique internationale (A/39/30), souligne que celle-ci a agi trop unilatéralement en adoptant des décisions ou recommandations qui ont pour effet d'augmenter les dépenses de personnel, lesquelles représentent déjà une part importante du budget de l'Organisation. Chaque année, de nouvelles augmentations des traitements sont demandées, de même que des prestations supplémentaires et des conditions d'emploi spéciales, tantôt pour tout le système, tantôt pour tel ou tel lieu d'affectation. Toutes ces revendications aboutissent en définitive au relèvement des contributions des Etats Membres. La recommandation de la CFPI visant à incorporer un montant correspondant à 20 points d'ajustement au traitement de base net aboutirait à relever non seulement le traitement de base, mais également la rémunération considérée aux fins de la pension et la prime de rapatriement; les incidences financières de cette recommandation seraient donc largement supérieures aux montants indiqués dans le rapport du Secrétaire général (A/C.5/39/26).

30. Dans le même ordre d'idées, la délégation de la RSS d'Ukraine estime que la décision prise par la CFPI de relever l'indice d'ajustement pour la ville de base (New York), qui entraînerait automatiquement un relèvement de l'indice d'ajustement de tous les autres lieux d'affectation, est illégale vu le procédé employé et compte tenu du statut de la CFPI, puisqu'elle équivaut à soustraire la question à l'examen et à l'approbation de l'Assemblée générale; en outre, ce relèvement est une fois et demie supérieur à celui de 5 p. 100 demandé deux ans auparavant et refusé par l'Assemblée générale. Il convient de signaler également que le Comité administratif de coordination (CAC) a approuvé, comme il est indiqué au paragraphe 6 de son rapport (A/C.5/39/29), l'augmentation de 5 p. 100 du montant de la rémunération considéré aux fins de la pension. Pour les raisons qui ont été exposées précédemment, la délégation de la RSS d'Ukraine est opposée au relèvement de 9,6 p. 100 de l'indice d'ajustement pour New York et appuie le projet de résolution publié sous la cote A/C.5/39/L.8.

/...

(M. Rechetniak, RSS d'Ukraine)

31. L'une des principales attributions de la CFPI consiste à comparer les conditions d'emploi à l'Organisation avec celles de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Dans sa résolution 36/233, l'Assemblée générale a énoncé des directives très précises aux fins de cette comparaison; néanmoins, la CFPI continue de faire comme si elles n'existaient pas et persiste à demander à la Cinquième Commission des instructions supplémentaires. Aucune modification n'ayant été apportée à la résolution 36/233, la CFPI est tenue de s'y conformer scrupuleusement.
32. Un autre exemple d'interprétation arbitraire et unilatérale des résolutions de l'Assemblée générale peut être relevé au paragraphe 229 du rapport de la CFPI (A/39/30), où celle-ci demande à l'Unesco d'envisager de nommer les fonctionnaires à titre permanent après cinq ans de services satisfaisants; en réalité, au paragraphe 5 de la section VI de sa résolution 38/232, l'Assemblée générale se borne à recommander aux organisations de s'abstenir d'exiger des fonctionnaires nommés pour une période de durée déterminée qui ont accompli cinq ans de services satisfaisants qu'ils accomplissent une période de stage avant de pouvoir être nommés à titre permanent : elle ne demande pas que l'octroi de contrats permanents devienne obligatoire.
33. Se référant au mode de calcul de la marge entre la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale américaine et des fonctionnaires des Nations Unies, M. Rechetniak rappelle que la Cinquième Commission a signalé à maintes reprises les défauts de cette méthode, défauts qui ont conduit à sous-évaluer la marge en faveur du personnel des Nations Unies. Malgré cela, comme le Corps commun d'inspection le fait observer dans son rapport (A/39/522), cette marge a considérablement augmenté. Les inspecteurs n'ont peut-être pas appliqué la formule idéale, mais les chiffres qu'ils avancent corroborent très largement les données présentées chaque année par la délégation des Etats-Unis.
34. La délégation de la RSS d'Ukraine estime en outre que la CFPI devrait revoir la méthode qu'elle utilise pour comparer les conditions d'emploi. Comme il est indiqué dans le document publié sous la cote A/31/30, il faut s'efforcer d'accroître l'efficacité de l'Organisation en améliorant la gestion des ressources humaines et en accroissant la productivité du personnel, et non pas en augmentant constamment les traitements.
35. M. DITZ (Autriche) constate qu'en dernière analyse, les débats sur le point 117 sont dominés par l'opinion des trois principaux contributeurs au budget de l'Organisation au sujet de l'augmentation de 9,6 p. 100 de l'indice d'ajustement pour New York. Il souligne que, en examinant s'il convient de révoquer la décision de la CFPI, comme il est demandé dans le projet de résolution A/C.5/39/L.8, on ne doit pas oublier que cet organe a été créé entre autres pour procéder à des évaluations neutres et objectives, notamment aux fins de l'établissement du barème des traitements, tâche d'une complexité et d'une technicité croissantes. A cette fin, les Etats Membres ont autorisé la CFPI à prendre des décisions dans des domaines tels que le classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements. En décidant de relever de 9,6 p. 100 l'indice d'ajustement pour New York, la Commission a agi conformément à son mandat et aux termes de l'article 11 c) de son statut.

(M. Ditz, Autriche)

36. C'est une autre affaire de savoir si cette décision est techniquement correcte ou non. Les explications fournies par la CFPI dans son rapport sont très succinctes et obscures pour le profane. Il apparaît que l'augmentation de l'indice d'ajustement pour la ville de New York a été motivée essentiellement par une modification des méthodes de collecte des données sur les prix : jusque dernièrement, la CFPI se fondait sur les données du Bureau of Labor Statistics, tandis qu'aux fins de l'enquête interville la plus récente, les données sur les prix ont été recueillies directement par son secrétariat. Il est affirmé que l'indice des prix à la consommation (IPC) du Bureau of Labor Statistics pour l'agglomération new-yorkaise est établi sur la base de statistiques concernant un groupe de population très différent des administrateurs en poste à New York et que cela a conduit à sous-estimer considérablement les augmentations du coût de la vie et donc les besoins de ces administrateurs en matière de pouvoir d'achat. En décidant d'utiliser les données relevées par son secrétariat, au lieu de celles du Bureau of Labor Statistics, la CFPI a d'une part corrigé l'indice d'ajustement de la ville de base et, d'autre part, établi des méthodes uniformes de collecte des prix pour tous les lieux d'affectation. Par conséquent, la délégation autrichienne estime que du point de vue technique, le relèvement de l'indice d'ajustement pour la ville de New York est justifié, bien que, pour sa part, elle eût préféré que ce relèvement soit échelonné sur une période plus longue.

37. Se référant à l'application du principe Noblemaire, M. Ditz note que la CFPI a réaffirmé sa conviction que ce principe demeurerait valable et confirmé qu'il fallait conserver l'administration fédérale des Etats-Unis comme point de comparaison. La CFPI est également convenue que la rémunération effective des fonctionnaires américains devait servir de base de comparaison totale, tout en étant pleinement consciente que les augmentations annuelles de traitement accordées aux fonctionnaires de l'administration fédérale ne compensaient pas pleinement l'augmentation du coût de la vie. Par conséquent, le montant du traitement de base des fonctionnaires des Nations Unies majoré du montant de l'indemnité de poste a augmenté par rapport à la rémunération des fonctionnaires de l'administration fédérale. Lorsque le relèvement de l'indemnité de poste sera pleinement mis en application, la marge entre ces deux rémunérations, qui était de 117, passera à 124 si l'on tient compte de la différence entre le coût de la vie à New York et à Washington, et à 130 si l'on n'en tient pas compte.

38. La délégation autrichienne constate que les objectifs visés par le principe Noblemaire et ceux du système des ajustements sont de plus en plus incompatibles. Il y a trois manières de résoudre ce problème. La première solution consisterait à modifier le principe Noblemaire de manière à utiliser aux fins des comparaisons les niveaux de rémunération applicables à l'échelon national au lieu des niveaux de rémunération réels dans la fonction publique. La deuxième possibilité serait de modifier le système des ajustements en chargeant l'Assemblée générale de fixer chaque année le barème des traitements pour tout le système des Nations Unies. La troisième formule consisterait à établir des fourchettes de rémunération à l'intérieur desquelles les traitements des fonctionnaires des Nations Unies devraient se situer; la Commission interviendrait quand les traitements dépasseraient le plafond fixé et formulerait des recommandations appropriées s'ils tombaient en-deçà du seuil.

(M. Ditz, Autriche)

39. Indépendamment des mesures que la Cinquième Commission décidera en définitive de proposer, il ne faut pas perdre de vue que l'Organisation doit pouvoir compter sur une fonction publique indépendante, loyale et compétente. Il est exigé des fonctionnaires internationaux qu'ils possèdent des qualités particulières et qu'ils placent leur loyauté envers l'Organisation au-dessus de tout autre considération. Ils doivent donc percevoir en échange un traitement qui leur permette d'avoir un niveau de vie convenable.

40. Enfin, M. Ditz prie la CFPI de faire son possible pour que ses rapports qui traitent de questions très complexes soient plus intelligibles pour les profanes.

41. M. MILL-LUTTERODT (Ghana), se référant au système des ajustements, déclare que c'est à la CFPI qu'il incombe d'établir le classement de tous les lieux d'affectation aux fins de l'application de ce système. Il est tout à fait opportun d'utiliser comme on le fait, une méthode unique pour les enquêtes sur le coût de la vie dans tous les lieux d'affectation. D'autre part, devant la complexité du système en question, la CFPI devrait continuer d'en assurer la gestion, dans la mesure où l'Assemblée générale serait dans l'impossibilité de le faire. De l'avis de la délégation ghanéenne, la CFPI, en collaboration avec le Comité consultatif pour les questions d'ajustement, a pris les décisions qui s'imposaient. Ainsi, comme le recommande la CFPI, l'indice de New York, ville base du système, doit être augmenté de 9,6 p. 100, afin de corriger l'erreur technique qui entâche actuellement les calculs. C'est encore à la CFPI, en vertu de ses statuts, et non à l'Assemblée générale, qu'il appartient de procéder à cette rectification. En tout état de cause, la délégation ghanéenne estime que l'augmentation aurait dû être étalée sur une période plus longue, pour répartir la charge financière qu'elle représente.

42. La décision de la Commission visant à augmenter de 9,6 p. 100 l'indice de New York a modifié, comme il fallait s'y attendre, la marge entre la rémunération du personnel des Nations Unies et celle de l'administration fédérale des Etats-Unis. De ce point de vue, le Ghana souscrit à l'opinion exprimée par d'autres délégations, selon laquelle c'est à l'Assemblée générale, et non plus à la CFPI, de prendre les décisions qui entraînent une modification sensible de cette marge. Il conviendrait donc que l'Assemblée générale s'attache à définir la fourchette de variation de la marge, dont on ne pourrait outrepasser les limites sans son autorisation expresse. Les Etats Membres devraient pour leur part comprendre que s'ils ne sont pas disposés à accepter que ces variations en hausse dépassent un seuil déterminé, ils ne devraient pas accepter non plus qu'elles fléchissent au-dessous d'un certain niveau, car cela pourrait influencer sur le moral du personnel et rendre difficile le recrutement de fonctionnaires qualifiés. La délégation ghanéenne juge mal venu d'invoquer la résolution 31/141 B de l'Assemblée générale pour faire valoir que la Commission a autorisé une "augmentation indue" de la marge, dans la mesure où on n'a jamais défini ce qu'était précisément une augmentation "indue".

43. Dans le même ordre d'idées, la délégation ghanéenne recommande à la Cinquième Commission de n'adopter aucune décision unilatérale qui risquerait de compromettre le système et de faire l'objet d'une action en justice qui pourrait bien aboutir.

/...

(M. Mill-Lutterodt, Ghana)

Une telle éventualité porterait atteinte au crédit et au prestige de l'Assemblée générale, amoindrirait le respect porté à la CFPI, entraînerait des dépenses inconsidérées et mettrait en péril les bases mêmes du régime commun. C'est pourquoi la délégation ghanéenne est contre l'idée d'annuler la deuxième augmentation automatique de l'indice de New York. En tout état de cause, si l'on est disposé à accepter la partie de l'augmentation déjà octroyée, il n'y a aucune raison de refuser le reste de la majoration à moins de modifier les statuts de la CFPI, ce que l'on ne pourrait faire qu'après avoir consulté les autres institutions qui appliquent le régime commun.

44. Se référant particulièrement à la méthode de calcul de la marge, M. Mills-Lutterodt déclare qu'il serait à son avis commode, pour comparer la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies et celle des fonctionnaires fédéraux américains, d'utiliser la rémunération totale, et non la rémunération nette. A sa trente-huitième session, l'Assemblée générale a adopté, sur recommandation de la Cinquième Commission, la résolution 38/233, dans laquelle elle a demandé à la CFPI de lui présenter des recommandations sur le niveau approprié de la rémunération considérée aux fins de la pension, et de s'intéresser aussi aux droits à pension lorsqu'elle comparerait les rémunérations totales du point de vue du principe Noblemaire. Si la Cinquième Commission n'avait pas jugé utile de se fonder sur la rémunération totale, elle n'aurait pas formulé une recommandation en ce sens. En deuxième lieu, utiliser la rémunération totale permet d'aplanir les nombreuses difficultés que soulève la comparaison terme à terme d'éléments comme les horaires de travail, les congés, l'assurance médicale, l'ancienneté et la retraite. En troisième lieu, le calcul et l'examen de deux marges différentes représenteraient un gaspillage de temps et d'argent, tout en étant d'une utilité douteuse. La Cinquième Commission doit décider de la marche à suivre et demander à la CFPI d'agir en conséquence. Pour l'instant, le calcul de la marge ne doit pas prendre en compte les prestations liées à l'expatriation. A la quarantième session, la CFPI pourra peut-être songer à les prendre en considération.

45. A ce propos, la délégation ghanéenne estime qu'il faut saisir la CFPI du rapport du CCI A/39/522 avant que la Cinquième Commission ne l'examine elle-même, puisqu'il y est question, pour une bonne part, des problèmes liés au régime commun et qu'il faut respecter les procédures convenues dans le cadre de ce régime.

46. Quant aux recommandations de la CFPI sur la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, la délégation ghanéenne est disposée à accepter le nouveau barème recommandé et la nouvelle méthode d'ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension. Elle n'en considère pas moins que le niveau de cette rémunération est beaucoup trop élevé pour les postes supérieurs à la classe D-2 et souhaiterait demander à la CFPI d'étudier la question de nouveau, en collaboration avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, en vue de soumettre de nouvelles recommandations à l'Assemblée générale, à sa quarantième session. La délégation ghanéenne a d'autre part pris note avec satisfaction des économies que permettraient les nouvelles recommandations en la matière.

(M. Mill-Lutterodt, Ghana)

47. En ce qui concerne l'augmentation de 5,4 p. 100 de la rémunération considérée aux fins de la pension, accordée à compter du 1er octobre 1984, il convient de la maintenir, pour des raisons de légalité et pour la cohérence du régime commun. Faute de quoi on court le risque que le personnel, déçu, intente des actions judiciaires dont le succès éventuel ferait perdre confiance aux autres partenaires du régime commun.

48. Pour ce qui est de l'incorporation au traitement de base de 20 points d'ajustement de poste à partir du 1er janvier 1985, force est d'accepter la recommandation de la CFPI sur ce point, étant donné que certains Etats Membres continuent malgré tout à prélever l'impôt sur le revenu de leurs ressortissants qui travaillent pour l'Organisation. Il serait bon, en l'occurrence, que l'Assemblée générale lance un nouvel appel à ces Etats pour qu'ils exonèrent leurs nationaux de cet impôt.

49. La délégation ghanéenne se réjouit des mesures adoptées par la CFPI dans le domaine de la planification, du recrutement, de l'organisation des carrières et de la mise en valeur des ressources humaines. En revanche, elle juge insuffisants les renseignements donnés par la Commission sur la suite que les diverses institutions donnent à ses recommandations. Il conviendrait qu'elle fournisse à l'avenir, périodiquement, des informations plus détaillées à ce propos. On peut par exemple remarquer que, si en vertu du principe Noblemaire, la catégorie des administrateurs est comparée à la fonction publique fédérale américaine, pour les agents du Service mobile la comparaison se fait au regard du corps diplomatique des Etats-Unis. Il faudrait veiller à une certaine cohérence interne dans l'ensemble du système.

50. M. WHITEFORD (Australie) déclare que sa délégation, qui a toujours soutenu la CFPI dans ses travaux, continuera de le faire. Elle s'inquiète cependant des répercussions que pourraient avoir, et qu'ont déjà, la décision de la CFPI en matière d'ajustements de poste et ses recommandations sur le barème futur des rémunérations. Le principe Noblemaire est en lui-même une règle libérale, mais la méthodologie actuellement appliquée procède d'une interprétation par trop laxiste de cette générosité. Si l'on continue d'accepter les recommandations de la CFPI, les rémunérations, qui sont déjà largement supérieures à celles de la fonction publique fédérale des Etats-Unis, augmenteront encore.

51. La délégation australienne juge excessifs les niveaux de rémunération proposés, quelle que soit l'aune à laquelle on les mesure. Au moment où les contribuables des Etats Membres se voient obligés de plus en plus fréquemment à renoncer à l'indexation automatique des salaires sur le coût de la vie, il est malséant que les fonctionnaires du Secrétariat - dont le traitement est déjà cinq ou six fois plus élevé que le salaire hebdomadaire moyen australien - bénéficient de surcroît de nouvelles augmentations. D'un autre point de vue, les fonds qui serviront à financer les dernières majorations seraient mieux employés si on les consacrait à l'un des programmes de fond de l'Organisation. L'augmentation récente de l'indice d'ajustement et les augmentations futures recommandées par la CFPI ne semblent pas s'accorder avec les argumentations énergiques développées par nombre d'Etats Membres à propos du barème des quotes-parts.

/...

(M. Whiteford, Australie)

52. La délégation australienne pense que les fonctionnaires du système des Nations Unies doivent recevoir une rémunération juste, largement calculée même, mais estime que l'Assemblée générale doit prendre des mesures pour éviter la nouvelle augmentation des traitements recommandée par la CFPI. On peut se demander si la CFPI ne formulerait pas des recommandations tout à fait différentes si on la priait de reprendre la question à neuf à la lumière des opinions exprimées pendant le débat. Au moment où de nombreuses régions font face dans le monde aux problèmes de la faim, de la dette extérieure et du chômage, chacun doit faire des sacrifices, y compris les fonctionnaires des Nations Unies.

53. M. MALIK (Inde), évoquant l'augmentation des ajustements de postes, déclare que c'est en application de son mandat que la CFPI a décidé de cette majoration en fonction du nouvel IPC de New York. La délégation indienne approuve non seulement les produits de consommation considérés, mais aussi les prix utilisés par la CFPI. Le nouveau calcul, résultat des travaux des experts de la CFPI et du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, vise à corriger les déséquilibres et les erreurs qui existent depuis longtemps dans le cas de New York. Il faut ajouter que ces mesures correctives mettent New York sur un pied d'égalité avec les autres lieux d'affectation.

54. On a soutenu qu'il y avait un certain chevauchement entre les dispositions du paragraphe b) de l'article 10 et celles du paragraphe e) de l'article 11 des statuts de la CFPI, et qu'il faudrait demander un avis juridique quant à leur interprétation. La délégation indienne estime que les deux paragraphes en question sont sans équivoque pour ce qui est des fonctions confiées à la CFPI et que la CFPI n'a pas outrepassé les limites de sa charge quant elle a décidé de reclasser New York. Toute décision que pourrait prendre l'Assemblée générale pour annuler cette décision contreviendrait à des statuts approuvés par elle-même et par les organes délibérants des institutions du régime commun; une telle initiative diminuerait le prestige de la CFPI et de l'Assemblée générale, compromettrait un régime commun que les Etats Membres s'efforcent de promouvoir depuis de nombreuses années, et perturberait l'équilibre de l'administration et de l'organisation du système.

55. La délégation indienne approuve les aspects techniques de la décision adoptée par la CFPI sur avis du Comité consultatif pour les questions d'ajustement, mais partage les soucis exprimés par d'autres Etats Membres quant à leur capacité de faire face à un surcroît de responsabilités financières, dans la conjoncture difficile du monde actuel. Au paragraphe 117 du rapport A/39/30, il est indiqué que le nouveau classement des lieux d'affectation aura pour effet d'augmenter la marge entre la rémunération servie aux administrateurs et aux fonctionnaires de rang supérieur de l'Organisation en poste à New York, et celle des fonctionnaires de l'administration publique fédérale des Etats-Unis à Washington, marge qui passerait à 24 p. 100. Il s'agit là d'un écart excessif, qui marque un départ des normes convenues régissant l'application du principe Noblemaire. Il faut donc que la CFPI étudie d'urgence la fourchette de variation de cette marge qui, de l'avis de la délégation indienne, devrait fluctuer entre 15 et 18 p. 100. Une fois cette fourchette définie, la CFPI devrait adopter des mesures immédiates, en vertu des dispositions du paragraphe c) de l'article 11 de ses statuts, pour que les



(M. Malik, Inde)

rémunérations versées dans le régime commun se situent dans la fourchette établie, et faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale, à sa quarantième session. Ces mesures auraient une incidence uniforme sur toutes les rémunérations versées dans le régime commun et seraient obligatoires pour toutes les institutions.

56. Pour ce qui est donc de la marge, qui, selon la CFPI, s'établit à 17 p. 100, la délégation indienne approuve la méthode de calcul utilisée mais estime que, face aux estimations tout à fait différentes présentées par le CCI, la CFPI devrait reprendre l'examen de la question et présenter à l'Assemblée générale, à sa quarantième session, un rapport méthodologique détaillé qui dissiperait les doutes que font naître ces divergences.

57. Quant au rapport du CCI intitulé "Les dépenses de personnel et certains aspects de l'utilisation des ressources humaines et financières au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies" (A/39/522), la délégation indienne s'étonne que le CCI l'ait transmis à la Cinquième Commission sans le soumettre d'abord à la CFPI, organe désigné par l'Assemblée générale comme exclusivement compétent pour les questions traitées dans ce document, qui aurait pu en faire la critique du point de vue technique. A l'avenir, le CCI doit suivre la pratique établie s'il veut éviter que l'on s'interroge sur les mobiles qui l'inspirent.

58. A sa trente-huitième session, l'Assemblée générale a exprimé son inquiétude devant l'importance, au regard de la rémunération de la fonction publique fédérale des Etats-Unis, de la rémunération considérée aux fins de la pension du personnel des Nations Unies; elle a demandé à la CFPI de lui présenter des niveaux de rémunération plus réalistes. Pour la délégation indienne, les résultats de la CFPI dans ce domaine sont satisfaisants, ainsi que la méthodologie qu'elle a appliquée et les nouveaux niveaux de rémunération qu'elle a proposés. A ce propos, on peut constater que si la rémunération considérée aux fins de la pension des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints, lesquels n'ont d'ailleurs pas de correspondants dans la fonction publique fédérale américaine, est élevée, c'est que les traitements afférents à ces postes le sont également. En outre, les traitements et les niveaux de rémunération considérée aux fins de la pension proposés par la CFPI sont, pour les fonctionnaires des classes subalternes, une incitation à conserver les qualités professionnelles très élevées que l'on exige d'eux.

59. Pour ce qui est de l'ajustement du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension, opéré en vertu du paragraphe b) de l'article 54 des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, il faut rappeler que le dernier ajustement visant les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur date du 1er octobre 1982, qu'il a été appliqué selon les procédures approuvées par l'Assemblée générale et qu'il est entré en vigueur le 1er janvier 1981. Etant donné que l'IPC des Etats-Unis a augmenté de 5,4 p. 100 entre le 1er janvier 1981 et le 1er juillet 1984, il a nettement dépassé le seuil de 5 p. 100 prévu dans les statuts de la Caisse pour déclencher un ajustement du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension. Ce mécanisme est incorporé au règlement du personnel des diverses institutions appliquant le régime commun et il est, à ce titre, obligatoire et indiscutable; si l'Assemblée générale

/...

(M. Malik, Inde)

décide de ne pas modifier la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1984, le montant de cette rémunération différera selon les institutions, ce qui portera un grave coup à l'unité du régime commun et pourrait être l'occasion d'un procès. La délégation indienne n'oublie pas que l'approbation du barème recommandé par la CFPI permettrait d'atteindre l'objectif fixé par l'Assemblée générale - établir la rémunération considérée aux fins de la pension à un niveau raisonnable et réduire toute augmentation future - et de réaliser des économies tout à fait considérables pendant les prochains exercices; elle fait donc appel à tous les Etats Membres pour qu'ils acceptent la prochaine augmentation du montant de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, conformément aux dispositions du paragraphe b) de l'article 54 des statuts de la Caisse.

60. La délégation indienne ne voit rien à redire à la recommandation de la CFPI selon laquelle il faudrait intégrer 20 points d'ajustement dans le traitement net de base à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985, dans la mesure où il lui semble que grâce au surcroît de recettes que tirerait ainsi l'Organisation des contributions du personnel, le Fonds de péréquation des impôts disposerait de ressources suffisantes pour financer son programme de remboursement des impôts qui, sinon, serait bientôt en déficit, à ce que l'on prévoit. Néanmoins, pour éliminer le Fonds de péréquation des impôts et les problèmes que soulève l'incorporation périodique de points d'ajustement dans le traitement net de base, M. Malik invite les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à exonérer de l'impôt sur le revenu leurs ressortissants qui travaillent pour les Nations Unies.

61. Pour ce qui est enfin du système des concours à l'Organisation, la délégation indienne appuie la demande adressée par la CFPI à la Cinquième Commission pour que cette dernière sursoie à toute décision sur les concours de passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs, et sur le recrutement sur concours des fonctionnaires subalternes de la catégorie des administrateurs, tant que la CFPI ne se sera pas elle-même prononcée en pleine connaissance de cause. La CFPI pourra très certainement présenter un rapport sur cette question à l'Assemblée générale, à sa quarantième session.

La séance est levée à 18 heures.