

Nations Unies  
**ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE**

DIX-HUITIÈME SESSION

Documents officiels

**CINQUIÈME COMMISSION, 1035<sup>e</sup>  
SÉANCE**

Jeudi 7 novembre 1963,  
à 11 heures



**NEW YORK**

SOMMAIRE

Point 66 de l'ordre du jour:

Questions relatives au personnel (suite):

- a) Répartition géographique du personnel du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (suite);
- b) Proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (suite). . . . . 161

Président: M. Milton Fowler GREGG (Canada).

POINT 66 DE L'ORDRE DU JOUR

Questions relatives au personnel (suite):

- a) Répartition géographique du personnel du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (A/C.5/987, A/C.5/L.790 et Corr.1 et Add.1) [suite];
- b) Proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (A/C.5/987) [suite]

1. M. ARBOLEDA (Colombie) considère que les conditions de travail du personnel sont devenues telles que le moral des fonctionnaires du Secrétariat est sérieusement ébranlé. A la dix-septième session, la délégation colombienne s'est employée activement à montrer qu'un tel état de choses risquait de compromettre gravement l'efficacité du Secrétariat et, par contrecoup, la bonne marche de l'Organisation. La responsabilité des conditions de travail et du bien-être des fonctionnaires n'incombe pas seulement au Secrétaire général; il appartient aussi à l'Assemblée générale de traduire par des actes la haute estime dans laquelle elle déclare tenir le personnel du Secrétariat. M. Arboleda est tout à fait conscient de l'intérêt que le Secrétaire général, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et la Cinquième Commission portent aux questions qui concernent le personnel. Mais l'étude approfondie des faits montre le danger qu'il y aurait à ne pas tenir compte de ces considérations au moment de prendre des décisions budgétaires ou administratives. Cette étude, la délégation colombienne l'a faite avec le plus grand souci d'objectivité, sachant bien que certains qualifieront d'alarmiste l'exposé d'une situation véritablement alarmante.

2. Certes, les difficultés financières que connaît l'Organisation justifient une politique d'austérité; il y a cependant des économies coûteuses, car une décision qui procure une économie immédiate peut provoquer indirectement une crise de confiance et d'efficacité regrettable et, en fin de compte, onéreuse pour l'Organisation. Pour être moins en évidence que l'aspect financier du problème, l'aspect humain n'en est pas moins très important. La Charte des Nations Unies exige des fonctionnaires les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'inté-

grité, et, de fait, l'Organisation est servie par un personnel qui a fait preuve en toute occasion d'une compétence et d'un dévouement incomparables dans l'accomplissement de tâches souvent difficiles. Dans la déclaration qu'il a faite à la 1019<sup>e</sup> séance de la Commission, le Secrétaire général a lui-même rendu un hommage éloquent à tous ses collaborateurs. Malgré tout, on peut déjà déceler des signes de surmenage, de tension et même de découragement parmi les fonctionnaires, et il faut agir sans retard. Malheureusement, les Etats Membres ne font rien — bien au contraire — pour améliorer la situation des fonctionnaires; ils ne se rendent pas compte, semble-t-il, qu'ils compromettent ainsi leurs propres intérêts.

3. Une enquête menée parmi les fonctionnaires du Secrétariat montrerait qu'ils ont de nombreux motifs de mécontentement: le barème des traitements et des salaires n'est pas satisfaisant; le volume de travail est excessif, et le travail est mal réparti; les possibilités d'avancement et les possibilités de faire carrière sont trop rares; les indemnités pour personnes à charge et pour frais d'études sont insuffisantes; les rapports périodiques laissent à désirer; les fonctionnaires perdent peu à peu leurs droits et prérogatives; les congés annuels et les congés dans les foyers sont parfois retardés; certaines mutations sont annulées brusquement et les fonctionnaires mutés dans des pays où la vie est chère ne reçoivent pas la compensation financière appropriée; des fonctionnaires nouveaux sont nommés à des postes plus élevés que ceux qu'occupent les fonctionnaires plus anciens; le nombre de contrats de durée déterminée augmente; l'Administration prend des décisions intéressant les fonctionnaires sans les consulter; enfin, les contacts entre les hauts fonctionnaires et leurs subordonnés sont trop rares, ce qui fait qu'à l'échelon supérieur on apprécie mal la valeur des fonctionnaires subalternes, leurs problèmes personnels et familiaux ou leurs justes revendications.

4. Un examen rapide de cette liste de griefs montre bien que ce n'est pas l'insuffisance de la rémunération qui est l'élément déterminant de la détérioration du moral du personnel. La plupart des causes de mécontentement énumérées ont trait à l'aspect humain de la question, au fait qu'il n'est pas suffisamment tenu compte des problèmes personnels et familiaux des fonctionnaires, de leurs sentiments, de l'esprit, enfin, qui est le moteur des actes de chacun. Pour éliminer ces causes de mécontentement, il faudrait faire preuve de plus d'humanité, de compréhension, et c'est cela que demande le personnel. L'important, c'est de ne pas prendre de mesures qui risquent de porter atteinte aux conditions d'emploi, de susciter des sentiments de crainte et d'anxiété chez le personnel, de lui enlever son goût du travail, de favoriser certains fonctionnaires au détriment d'autres ou, ce qui est plus grave, de nuire à certains pour en favoriser d'autres. Certaines de ces causes

de mécontentement sont propres aux fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, d'autres aux agents des services généraux, d'autres enfin affectent le moral des fonctionnaires des deux catégories.

5. C'est un fait que les effectifs du Secrétariat n'ont guère augmenté depuis le début de 1956, malgré l'accroissement considérable du nombre des Etats Membres de l'Organisation, du nombre des séances, qui sont aussi devenues plus longues, de la prolifération des comités et commissions spéciales, du développement des travaux des organes subsidiaires, de la multiplication des études, documents, travaux de traduction et autres. Le Secrétaire général, qui avait reconnu que le personnel existant était surchargé de travail au point qu'il devenait impossible de planifier les tâches convenablement, ce qui nuisait à la qualité et à l'efficacité des travaux, avait essayé de remédier à cet état de choses en proposant, dans le projet de budget pour 1963<sup>1/</sup>, un "accroissement contrôlé" du personnel, représentant une augmentation de 5 p. 100 des effectifs existants. Le Comité consultatif, qui a reconnu cependant la nécessité d'une augmentation des effectifs, a écarté cette proposition modeste. En refusant, de bonne foi, de donner suite à la requête du Secrétaire général, la Cinquième Commission a refusé, de bonne foi également, de remédier à l'une des causes qui font fléchir le moral du personnel, à savoir la fatigue causée par le surmenage, à laquelle vient s'ajouter la fatigue qui résulte d'une mauvaise répartition du volume de travail entre les services. La Commission, lors de la dix-septième session, a bien prié son rapporteur d'étudier cette dernière question (voir 938<sup>e</sup> séance), mais ce n'était pas, malheureusement, pour trouver une solution au problème de la démotivation du personnel, mais pour essayer de remédier à certaines irrégularités de caractère administratif.

6. La manière dont sont fixées les échelles de traitement constitue une autre cause grave de mécontentement. Nombreux, en effet, sont les fonctionnaires chevronnés, encore loin de la retraite, qui n'ont guère de chances d'avancement, parce qu'ils ont déjà atteint le plafond de leur classe. Ceci est particulièrement vrai des agents de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> classe des services généraux (G-5 et G-4) et des administrateurs de 1<sup>ère</sup> et de 2<sup>ème</sup> classe (P-3 et P-4). Il faudrait envisager d'établir un barème des traitements plus souple, grâce auquel les fonctionnaires pourraient être promus à la classe supérieure au bout d'un certain nombre d'années, ce qui permettrait d'éviter que, comme à l'heure actuelle, d'excellents fonctionnaires voient leur traitement bloqué et leurs chances d'avancement réduites à néant et soient envahis par un sentiment de déception et d'insécurité.

7. M. Arboleda, qui a été, pendant près de 10 ans, fonctionnaire du Secrétariat, peut attester que le système de promotion actuel est onéreux et ne donne pas satisfaction au personnel. Il arrive qu'un fonctionnaire dont le chef a recommandé la promotion découvre, l'année suivante, que son nom ne figure plus au tableau d'avancement et y a été remplacé par celui d'une personne moins qualifiée que lui sur le plan de la compétence et de l'ancienneté.

8. L'insuffisance des possibilités d'avancement est particulièrement pénible pour le personnel des ser-

vices linguistiques. Ces fonctionnaires, qui font un travail hautement spécialisé, qui sont obligés de se tenir au courant des innombrables questions dont traitent tous les documents de l'ONU, qui doivent, lors de leur recrutement, passer un concours très difficile et qui deviennent, après deux ans de stage, administrateurs de 2<sup>ème</sup> classe (P-3), ont, en fait, deux fois moins de chances que les fonctionnaires des autres services d'être promus administrateurs de 1<sup>ère</sup> classe (P-4). Les perspectives d'avancement sont encore plus limitées pour ceux d'entre eux qui sont administrateurs de 1<sup>ère</sup> classe (P-4) ou administrateurs hors classe (P-5). Pour être promu, un traducteur doit évidemment être compétent. Mais un fonctionnaire qui a réussi un concours difficile, qui a passé le cap des deux ans de stage, qui s'est acquitté de ses tâches de manière satisfaisante pendant 6 ou 10 ans pourrait difficilement fournir plus de preuves de sa compétence. En outre, dans les sections de traduction, l'ancienneté ne joue pas le rôle qu'elle devrait en matière d'avancement, ce qui démoralise souvent le personnel. Enfin, un traducteur ne peut être promu, à de rares exceptions près, que s'il survient une vacance dans la classe supérieure et cette promotion suppose alors que la nature de sa tâche se modifie. Ce mode de promotion ne tient pas compte de l'importance de la continuité dans l'exercice de fonctions aussi spécialisées. Il est assurément anormal qu'un fonctionnaire qui a, pendant des années, fait la preuve de sa compétence et de son efficacité à un poste comportant des tâches très spécialisées ne puisse obtenir d'avancement qu'en remplissant des fonctions différentes de celles dont il s'acquittait si bien. Il paraîtrait plus logique et plus juste, par exemple, de faire passer un examen spécial aux traducteurs qui remplissent les conditions d'ancienneté voulues pour leur accorder les promotions qu'ils méritent.

9. Le fait que l'Organisation est appelée de plus en plus souvent, surtout depuis que la politique de décentralisation s'intensifie, à muter les fonctionnaires d'un lieu d'affectation à un autre impose souvent au personnel des sacrifices financiers et autres beaucoup trop lourds. L'indemnité d'affectation qui leur est versée ne leur permet le plus souvent que de payer des frais de garde-meubles au lieu d'affectation qu'ils quittent et non de faire face aux frais supplémentaires qu'entraîne la location d'un logement meublé à leur nouveau lieu d'affectation, d'autant que, dans certaines régions, le loyer qu'ils doivent payer pour un logement convenable représente parfois 40 p. 100 de leur rémunération totale. Enfin, les fonctionnaires ainsi mutés doivent souvent, avant leur départ, vendre leur mobilier à perte pour en racheter un au prix fort à leur nouveau lieu d'affectation et encourent souvent d'autres frais parce qu'il leur faut résilier leur bail avant qu'il ne vienne à expiration. Le système actuel des traitements et indemnités n'est pas conçu pour permettre aux fonctionnaires de faire face à tous les frais supplémentaires qu'entraînent de telles mutations, qui deviennent de plus en plus fréquentes.

10. Le régime des ajustements (indemnités de poste ou déductions), qui a été adopté en 1956 et tendait à assurer aux fonctionnaires un niveau de vie uniforme dans les divers lieux d'affectation, n'a pas permis d'obtenir les résultats qu'on en attendait. Ce système prévoyait, en effet, que le classement d'un lieu d'affectation devait être modifié quand le coût de la vie, calculé sur une moyenne de neuf mois,

<sup>1/</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, dix-septième session, Supplément No 5, avant-propos, par. 13.

s'écarterait de 5 p. 100 du chiffre de base. En fait, l'application de la règle de la moyenne des neuf mois n'a pas permis de suivre de assez près l'évolution du coût de la vie. Des fonctionnaires mutés dans des régions où le coût de la vie était plus élevé que ne l'indiquaient les statistiques de l'Organisation se sont ainsi trouvés aux prises avec des problèmes personnels et financiers que l'Administration a refusé de prendre en considération. M. Arboleda est heureux de voir l'Organisation reconnaître maintenant que la règle de la moyenne des neuf mois ne donne pas satisfaction. Il craint, cependant, que la nouvelle règle proposée par le Comité d'experts pour les ajustements et acceptée par le Comité administratif de coordination<sup>2/</sup>, et selon laquelle on tiendrait compte de toute augmentation de 5 p. 100 du coût de la vie enregistrée au cours de quatre mois consécutifs, ne permette pas non plus de résoudre le problème. Il serait plus équitable de tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, calculée sur une moyenne de quatre mois. C'est là une question que la Cinquième Commission devrait étudier de près.

11. La façon dont les rapports périodiques sont établis à l'heure actuelle est une source de mécontentement pour le personnel. Ces rapports, en effet, ne comportent qu'un certain nombre de rubriques identiques, de portée assez étroite, qui ne permettent pas de tenir compte des qualités personnelles de chacun. Il s'ensuit que des chefs de service peuvent s'abstenir de mentionner les défauts de caractère de certains fonctionnaires. Il arrive ainsi que des promotions soient accordées à des fonctionnaires qui les méritent moins que d'autres qui se trouvent être sous les ordres de chefs plus sévères, qui rédigent les rapports de manière plus stricte.

12. La rémunération du personnel du Service mobile de l'ONU, qui est appelé à s'acquitter de fonctions très diverses dans les circonstances les plus variées, n'est pas en rapport avec l'importance de ses tâches, et ces agents ont moins de chances d'être promus que les fonctionnaires du Siège, parce qu'ils sont toujours loin du centre. Il faudrait au moins accorder à ces agents des promotions temporaires, afin que leurs traitements ne soient pas inférieurs à ceux des personnes recrutées à titre temporaire seulement dans les régions où ils sont en poste et dont ils doivent surveiller le travail et, parfois même, exécuter les tâches.

13. D'année en année, le personnel — et ce n'est pas là un de ses moindres griefs — s'est vu retirer une partie des droits qui lui étaient reconnus. C'est ainsi que le personnel a perdu droit à l'indemnité de logement et aux 10 jours de congé supplémentaires auxquels il pouvait prétendre à l'occasion du congé dans les foyers; de même, les administrateurs ont perdu droit à un congé de compensation pour les heures supplémentaires; en outre, les délais de route à l'occasion des congés et autres déplacements ont été diminués et les normes applicables aux voyages abaissées. Lorsque cette dernière décision a été prise, à la dix-septième session, la délégation colombienne, puisqu'il s'agissait d'une question intéressant le bien-être du personnel, a insisté pour savoir si l'on avait tenu compte de l'opinion du Secrétariat à ce sujet. Mais, pour justifier l'adoption de cette mesure, on a simplement dit qu'elle permettrait à l'Organi-

sation de faire des économies. C'est là un argument peu rigoureux, qui pourrait ouvrir la porte à bien des abus. Lors de la deuxième lecture du projet de budget, à la 980ème séance, la délégation colombienne a prié la Commission d'attendre au moins la dix-huitième session pour abaisser les normes de voyage, afin de ne pas prendre à l'aveuglette une décision si grave, qui porterait atteinte à des droits reconnus aux fonctionnaires en vertu de leurs contrats et du Règlement du personnel. La Commission n'a malheureusement pas fait droit à la requête de la délégation colombienne.

14. S'il y a des décisions administratives qui ont pour effet de démoraliser le Secrétariat, il faut reconnaître, en toute justice, qu'il y a des chefs de service qui se soucient réellement du bien-être des fonctionnaires, qui s'intéressent à leurs problèmes personnels et familiaux et font preuve à l'égard de leurs collaborateurs de la plus grande compréhension. Il suffit de citer, à cet égard, l'exemple du Fonds spécial et du Service financier.

15. D'aucuns disent que, dans une organisation aussi vaste et aussi complexe que l'ONU, il est à peu près impossible de donner satisfaction à tous et d'éviter de commettre des injustices, volontairement ou non. S'il est vrai que les travailleurs, partout dans le monde, sont victimes d'injustices, ce fait peut expliquer que des injustices soient commises à l'ONU, mais il ne peut les justifier, pour la simple raison que l'Organisation, qui a été fondée, notamment, pour "proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine" et qui proclame que la reconnaissance et l'application universelles et effectives de ces droits est un idéal commun proposé à tous les peuples et à toutes les nations, a le devoir de donner l'exemple au monde entier. L'Organisation a le devoir de montrer qu'elle applique elle-même les principes qu'elle préconise et qu'elle demande aux autres d'appliquer.

16. M. SOARDI (Italie) demande si le texte intégral de la déclaration du représentant de la Colombie pourrait être publié en tant que document de la Commission.

17. M. BANNIER (Pays-Bas) rappelle que la Commission a pour principe de ne jamais publier sous forme de document officiel le texte des déclarations faites par les représentants; en dérogeant à cette règle, elle donnerait le mauvais exemple aux autres organes de l'ONU. En outre, le texte de l'intéressante déclaration du représentant de la Colombie a été distribué aux membres de la Commission par les soins de la délégation colombienne. M. Bannier demande donc au représentant de l'Italie de bien vouloir reconsidérer sa proposition.

18. M. SOARDI (Italie) accède volontiers à la demande du représentant des Pays-Bas.

19. Le PRÉSIDENT félicite le représentant de l'Italie de l'esprit de coopération dont il vient de faire preuve et rappelle qu'en règle générale seul le texte intégral des déclarations que le Secrétaire général et le Président du Comité consultatif font chaque année lors de la présentation du projet de budget est publié comme document de la Commission.

20. M. ARBOLEDA (Colombie) reconnaît le bien-fondé des observations du représentant des Pays-Bas, mais il tient à remercier le représentant de l'Italie,

<sup>2/</sup> Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, dix-septième session, Annexes, point 70 de l'ordre du jour, document A/C.5/932, par. 48 et 49.

dont la proposition est un honneur et un encouragement pour la délégation colombienne.

21. M. WEI (Chine) rappelle avoir suggéré, à la 1028<sup>ème</sup> séance, que le Secrétaire général passe régulièrement en revue les ressources en personnel du Secrétariat. La délégation chinoise espère que, en se fondant sur ces enquêtes et sur la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général pourra améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat, de sorte que l'Organisation fonctionne d'une manière qui reflète effectivement les aspirations des peuples de tous les Etats Membres. Il est évident que le Secrétaire général s'est sincèrement efforcé d'appliquer les directives que l'Assemblée générale a données dans sa résolution 1852 (XVII); la répartition géographique du personnel s'est améliorée, comme en témoignent notamment le tableau figurant au paragraphe 10 du rapport du Secrétaire général (A/C.5/987) et le fait qu'entre le 1<sup>er</sup> septembre 1962 et le 31 août 1963 on a pourvu 176 postes soumis à la répartition géographique.

22. Néanmoins, la situation des fonctionnaires chinois mérite un examen attentif. En effet, d'après le tableau 4 du rapport du Secrétaire général, au 31 août 1963, ceux-ci n'étaient encore qu'au nombre de 47, et, si l'on tient compte du fait que 2 postes devenus vacants au cours de l'année ont été pourvus par voie de promotion d'agents des services généraux de nationalité chinoise, il apparaît même que le nombre total des ressortissants chinois employés au Secrétariat a diminué de 2 par rapport à l'année précédente. En outre, de nombreux fonctionnaires chinois atteindront prochainement l'âge de la retraite et le nombre des Chinois employés au Secrétariat risque ainsi de tomber au-dessous du niveau souhaitable, ce qui serait injustifié puisque le personnel chinois a rendu les plus éminents services à l'Organisation depuis sa création. Au cours de ces dernières années, on a recruté de moins en moins de fonctionnaires chinois; le Gouvernement chinois veut croire qu'il n'y a là aucune politique délibérée, mais il ne peut que se préoccuper vivement de cet état de choses.

23. La délégation chinoise constate avec une sincère satisfaction que l'on recrute des fonctionnaires parmi les ressortissants des Etats Membres nouvellement admis à l'Organisation. D'autre part, il ne faut pas oublier qu'un certain nombre de nouveaux postes ont été créés depuis 1960 et que certains Etats Membres comptent un trop grand nombre de ressortissants au Secrétariat; la délégation chinoise espère qu'en tenant compte de ces divers facteurs il sera possible de hâter l'application de la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée. Le Gouvernement chinois est prêt à seconder le Secrétariat dans ses efforts en mettant à sa disposition les services de ressortissants chinois pleinement qualifiés pour entrer au Secrétariat.

24. Quant à la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, la délégation chinoise a

bien précisé au cours des sessions précédentes que, si les engagements de durée déterminée présentaient certains avantages, le personnel de carrière n'en était pas moins l'ossature même du Secrétariat. L'engagement de fonctionnaires pour des périodes de courte durée ne peut qu'avoir des effets fâcheux sur les travaux du Secrétariat, surtout pendant la période d'adaptation des intéressés et, d'autre part, l'augmentation de la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée réduirait sensiblement les perspectives d'avancement des fonctionnaires de carrière, ce qui affecterait leur moral et, par là même, l'efficacité de leur travail. Il convient donc que la proportion des engagements de durée déterminée ne soit pas excessive.

25. En terminant, M. Wei rend hommage au Secrétariat, sans lequel l'Organisation n'aurait pu remporter les nombreux succès qui lui ont gagné le respect et l'appui de tous les peuples.

26. M. AHSON (Pakistan) déclare que sa délégation, qui avait appuyé la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale, a étudié avec beaucoup d'intérêt le rapport concernant la composition du Secrétariat (A/C.5/987), qui l'a convaincu que le Secrétaire général est arrivé à améliorer sensiblement la répartition géographique du personnel; M. Ahson espère que cet effort ne se relâchera pas et que le caractère international du Secrétariat reflétera effectivement le principe énoncé à l'Article 100 de la Charte.

27. Quant à la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, la délégation pakistanaise, tout en estimant qu'il conviendrait peut-être d'augmenter cette proportion pour améliorer la répartition géographique du personnel, préfère laisser le Secrétaire général seul juge. Elle est donc heureuse de constater qu'un net progrès a été accompli à cet égard et que, au 31 août 1963, le nombre des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée et occupant des postes soumis à la répartition géographique était de 413, soit 29,7 p. 100 du total. Il convient d'en féliciter le Directeur du personnel.

28. Comme le représentant de l'Indonésie l'a indiqué au cours de la discussion générale sur le projet de budget pour 1964 (1027<sup>ème</sup> séance), la délégation pakistanaise espère qu'on ne négligera non plus aucun effort pour rectifier tout déséquilibre que pourrait révéler la composition actuelle du Secrétariat.

29. En concluant, M. Ahson tient à réaffirmer que la délégation pakistanaise, comme elle l'a précisé lors de la dix-septième session de l'Assemblée générale, est en faveur de la création d'un corps de fonctionnaires internationaux de carrière, qui contribuerait beaucoup à placer la question dans sa juste perspective. La délégation pakistanaise s'associe sans réserve à l'hommage qui a été rendu au Secrétariat.

La séance est levée à 12 h 35.