

Nations Unies
**ASSEMBLÉE
GÉNÉRALE**

SEIZIÈME SESSION

Documents officiels

**CINQUIÈME COMMISSION, 875^e
SÉANCE**

Mercredi 8 novembre 1961,
à 15 h 15



NEW YORK

SOMMAIRE

Point 64 de l'ordre du jour:

Questions relatives au personnel (*suite*):

a) Répartition géographique du personnel du Secrétariat (*suite*);

b) Proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (*suite*) 169

Point 65 de l'ordre du jour:

Barèmes des traitements de base et indemnités de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale: rapports du Comité consultatif de la fonction publique internationale et du Secrétaire général. 172

Point 58 de l'ordre du jour:

Rapports de vérification des comptes concernant les dépenses effectuées par les institutions spécialisées et l'Agence internationale de l'énergie atomique:

a) Dépenses de fonds de l'assistance technique prélevés sur le Compte spécial du Programme élargi d'assistance technique;

b) Dépenses en tant qu'agents chargés de l'exécution de projets du Fonds spécial . . 175

Président: M. Hermod LANNUNG (Danemark).

POINT 64 DE L'ORDRE DU JOUR

Questions relatives au personnel (*suite*):

a) Répartition géographique du personnel du Secrétariat (A/4776, chap. IV; A/4794, par. 31 à 40; A/4901, A/C.5/890, A/C.5/L.683, A/C.5/L.684) [*suite*];

b) Proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (A/C.5/891) [*suite*]

1. En réponse à la déclaration faite par le représentant du Royaume-Uni lors de la 873^e séance, M. GEORGIEV (Bulgarie) déclare que, loin d'être une fiction née de l'imagination des pays socialistes, la division du monde en trois blocs est un objectif implicitement reconnu de la politique des Etats Unis d'Amérique, si l'on en juge par les septième, huitième et neuvième paragraphes de la section 102 de la loi sur l'assistance aux pays étrangers votée récemment par le Congrès américain. Cette loi mentionne trois groupes d'Etats et, si en fait la composition des groupes est différente, le principe reste évidemment le même.

2. M. Georgiev demande au Directeur du personnel de fournir une liste des sous-secrétaires, directeurs et administrateurs généraux, dont le contrat prend fin en 1961 ou en 1962.

3. M. MACHOWSKI (Pologne) souhaite dissiper le double malentendu, dû à ce que le représentant du Royaume-Uni a, semble-t-il, mal interprété son affirmation à la 860^e séance, selon laquelle la composition du Secrétariat devrait traduire le véritable équilibre des forces dans le monde. En premier lieu, cette opinion n'est incompatible avec aucune des dispositions de la Charte, et la notion même de "force" se trouve reflétée dans la composition non seulement du Conseil de sécurité, mais aussi d'autres organes de l'ONU, où certains pays jouissent d'un statut particulier en raison de leur place internationale. En second lieu, ce que M. Machowski entendait par le mot "force", ce n'est pas, comme l'a compris le représentant du Royaume-Uni, la force dans son sens physique primitif; ainsi qu'il l'a indiqué dans sa première déclaration, M. Machowski se référerait à une notion complexe dont le principe pouvait se retrouver dans la structure de l'ONU d'une manière telle que les exigences de la Charte soient satisfaites.

4. M. TAZI (Maroc) constate avec satisfaction que le projet de résolution présenté par les Etats-Unis (A/C.5/L.683) reconnaît le déséquilibre actuel dans la répartition géographique du personnel du Secrétariat et tient compte des opinions exprimées sur ce sujet lors de la session en cours de l'Assemblée générale. Si l'alinéa c du paragraphe 1 du dispositif met en relief les critères qu'il faudrait observer pour arrêter une répartition géographique équitable, plus particulièrement l'égalité politique des Etats, la mention des facteurs population et contribution demeure assez vague. M. Tazi souhaite donc que le représentant des Etats-Unis précise ces points et indique notamment les chiffres de population qui pourraient servir de base à la répartition géographique. La notion d'égalité politique est susceptible de différentes interprétations selon la base numérique choisie.

5. M. CHRISTIADI (Indonésie) rend hommage au travail accompli par le Comité d'experts chargé d'examiner les activités et l'organisation du Secrétariat et remercie le Directeur du personnel d'avoir signalé, à la 869^e séance, une erreur dans le paragraphe 8 du texte mimeographié du document A/C.5/890, où il était dit à tort qu'un ressortissant indonésien avait été recruté pour occuper un poste d'administrateur général (D-1) au cours de l'année considérée. En fait, on ne peut que regretter qu'aucun ressortissant indonésien n'ait été nommé à un poste de la classe P-5 ou des classes supérieures depuis 11 ans que l'Indonésie fait partie de l'ONU. Si la délégation indonésienne remarque avec plaisir que le Secrétariat fait des efforts accrus pour améliorer la répartition géographique, elle regrette que, lorsqu'il s'est agi de nommer des ressortissants indonésiens, il ait préféré jusqu'ici ses propres candidats à ceux que proposait le Gouvernement indonésien. Sur les 9 ressortissants indonésiens actuellement en poste au Secrétariat, 8 n'ont été proposés comme candidats

par le Gouvernement indonésien qu'après que le Secrétariat eut manifesté le désir de les employer. Cette manière de procéder doit changer. Puisque les Membres de l'Organisation sont des Etats souverains, il est normal que le Secrétariat consulte les gouvernements de ces Etats lorsqu'il recrute du personnel. On considère que c'est là la procédure normale en ce qui concerne le personnel recruté dans les pays d'Europe orientale et les nouveaux Etats indépendants, et il n'y a aucune raison de s'en écarter dans le cas de l'Indonésie.

6. La délégation indonésienne estime que le Secrétariat est un organe aussi important que les cinq autres organes principaux des Nations Unies. La confiance dans le Secrétariat est subordonnée à la confiance que l'on peut avoir dans son personnel, qui, aux termes des Articles 100 et 101 de la Charte, doit faire preuve d'impartialité, de compétence et d'intégrité. La délégation indonésienne estime que cette condition est inséparable de la nécessité d'assurer une répartition géographique aussi large que possible, car, si la première condition se trouvait remplie aux dépens de la seconde, le Secrétariat ne pourrait s'acquitter de ses fonctions d'une manière satisfaisante, puisqu'il ne refléterait pas fidèlement la composition de l'Organisation et, par conséquent, ne pourrait pas compter sur l'appui de la majorité des Etats Membres. Ces deux conditions sont également indispensables, mais, étant donné qu'il n'existe pas de critère objectif permettant d'apprécier l'impartialité, la compétence et l'intégrité d'un individu, la délégation indonésienne compte beaucoup sur les fonctionnaires compétents du Secrétariat pour assurer le respect de ces normes.

7. La délégation indonésienne n'est pas satisfaite de la manière dont le principe de la plus large répartition géographique possible est appliqué. S'il est encourageant de noter que le nombre des Etats comptant des ressortissants au Secrétariat est passé de 72 à 84 au cours de l'année qui a pris fin le 31 août 1961, 15 Etats Membres demeurent encore privés de leur droit d'avoir des ressortissants au Secrétariat. En outre, ainsi que le montre le tableau 4 dans le rapport du Secrétaire général (A/C.5/890), sur les 37 pays où de nouveaux fonctionnaires ont été recrutés en 1961, 10 occupaient déjà plus que le "nombre de postes souhaitable". Il est étonnant que l'on recrute par priorité le personnel dans des pays qui ont dépassé le contingent de postes prévu pour eux, alors qu'on néglige les autres pays qui ne sont pas assez ou pas du tout représentés. Il ressort du tableau 5 du même rapport que les 102 postes d'administrateur général, de directeur et de sous-secrétaire sont occupés par les nationaux de 32 Etats Membres. Les postes les plus importants sont donc entre les mains de quelques Membres privilégiés.

8. La question du grade des postes occupés par les ressortissants des différents pays constitue un autre facteur important en matière de répartition géographique; à ce sujet, la délégation indonésienne est persuadée que l'application d'un système de points, tel que celui que la FAO utilise avec succès depuis un certain nombre d'années, ferait disparaître nombre des griefs qui ont été formulés. On peut mettre au point un système dans lequel, par exemple, un poste de sous-secrétaire serait égal à deux postes D-2, trois postes P-5 et quatre postes P-4.

9. En ce qui concerne les quatre critères suggérés par le Comité d'experts aux paragraphes 74 et 75 de

son rapport (A/4776), M. Christiadi estime que le facteur population, qui risquerait de défavoriser certains des petits pays, pourrait être complété par l'attribution d'un nombre minimum de postes à chaque Etat, ainsi que par un système de points.

10. La délégation indonésienne comprend la nécessité d'attribuer les postes de directeur (D-2) et de sous-secrétaire sur une base régionale, et elle estime que, étant donné qu'il y a 14 pays asiatiques et que 17 postes de ces grades ont été attribués à cette région, il est raisonnable de s'attendre que chaque pays reçoive un poste; toutefois, en l'état actuel des choses, l'Indonésie, qui est le deuxième pays de cette région au point de vue de l'importance, n'a même pas un seul ressortissant occupant un poste P-5 ou un poste plus élevé. La stricte justice voudrait que les 102 postes P-5 et au-dessus soient répartis également entre les Etats Membres. Pour appliquer les principes des Articles 100 et 101 de la Charte et par souci d'objectivité politique, il faut pourvoir aux vacances dans ces catégories au moyen de contrats de durée déterminée, plutôt que de confier ces postes à des fonctionnaires faisant carrière au Secrétariat.

11. La délégation indonésienne considère également que le principe de la répartition géographique doit être appliqué au personnel du BAT, du Fonds spécial, de la Cour internationale de Justice, du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et du FISE, étant donné que les programmes de ces organes sont financés par les Etats participants et que le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU s'appliquent à leur personnel. Comme c'est au pays bénéficiaire d'une assistance qu'il appartient d'agréer en dernier ressort les divers experts, la délégation indonésienne pense, avec le Comité d'experts, qu'aucun programme fixe de répartition géographique ne peut être appliqué en ce qui concerne les consultants et les experts nommés au titre des divers programmes d'assistance technique; toutefois, il importe de tenir compte de ce principe pour toutes les autres nominations de ce genre.

12. La répartition géographique ne signifie pas la représentation géographique. On est généralement d'accord pour admettre que les ressortissants d'un Etat Membre qui travaillent au Secrétariat ne représentent pas leur gouvernement. Cependant, il est clair qu'aucun gouvernement ne veut que ses ressortissants prennent part à des activités contraires à ses intérêts.

13. M. CUTTS (Australie) désire rectifier certaines interprétations erronées touchant la position de la délégation australienne en matière de répartition géographique. Premièrement, il a déclaré que la considération dominante dans le recrutement du personnel n'est pas la répartition géographique — si souhaitable qu'elle puisse être —, mais, aux termes de l'Article 101 de la Charte, la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité; en s'exprimant en ces termes, M. Cutts n'a nullement voulu donner à entendre que ces qualités sont l'apanage exclusif d'une région quelconque, et il est entièrement convaincu que, dans la plupart des cas, il n'y aura aucun conflit entre les deux critères. Il s'est borné à souligner l'importance prépondérante des qualités de travail, de compétence et d'intégrité, à seule fin de combattre la tendance à considérer la répartition géographique comme une fin en soi et comme la considération prépondérante.

14. Deuxièmement, lorsqu'il a avancé l'idée que certains Etats Membres peuvent avoir de la difficulté à envoyer beaucoup de leurs ressortissants à l'ONU, il ne voulait aucunement dire que certains Etats sont arriérés et ne peuvent trouver un nombre relativement faible de personnes qualifiées. Au contraire, il a voulu seulement dire que certains Etats nouveaux et de superficie limitée peuvent avoir un besoin urgent de compétences dans le pays même et ne sont peut-être pas en mesure d'envoyer à l'ONU leurs ressortissants qualifiés.

15. La délégation australienne, qui envisage de soumettre un projet de résolution, estime que la discussion risque de se prolonger outre mesure si la Cinquième Commission essaye d'arrêter une formule précise, que les Etats Membres devraient étudier minutieusement à la fois du point de vue des principes en cause et des incidences financières. On peut également se demander si l'Assemblée générale doit essayer de prendre une décision de cette nature sans bénéficier de l'opinion réfléchie du Secrétaire général par intérim. Le projet de résolution des Etats-Unis (A/C.5/L.683), qui se borne à indiquer des principes généralement admis mais n'essaie pas de définir une formule, peut offrir une solution acceptable pour la majorité des délégations. Si la Cinquième Commission accepte une solution de ce genre, la délégation australienne n'aura pas besoin de soumettre son projet de résolution.

16. Si, comme le suppose M. Cutts, la proposition tendant à appliquer le principe de la répartition géographique au personnel de la catégorie G-5 implique le recrutement de ce personnel sur une base internationale, il serait souhaitable que le Directeur du personnel en fasse connaître les incidences financières.

17. M. HAMILTON (Directeur du personnel) déclare qu'un document contenant les renseignements demandés par le représentant de la Bulgarie sera distribué^{1/}.

18. C'est à juste titre que le représentant de l'Australie a conclu que l'application du principe de la répartition géographique aux postes G-5 entraînerait l'obligation de recruter ce personnel sur le plan international. Conformément à la politique recommandée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et approuvée par l'Assemblée générale, ce personnel n'est actuellement pas recruté sur une base internationale. En se fondant sur des estimations approximatives, M. Hamilton pense que le recrutement sur le plan international d'une forte proportion des agents G-5 entraînerait une dépense supplémentaire de l'ordre de 200 000 à 250 000 dollars par an.

19. Dans le document A/C.5/890, on a groupé les pays par région en pensant que ce système pourrait se révéler de quelque utilité pour les membres de la Commission, dont certains ont déjà eu l'occasion d'évoquer les aspects régionaux de la répartition géographique. Il n'y a aucune raison spéciale de garder le mode de groupement particulier qui a été adopté, et le Secrétariat sera heureux de toute indication que la Commission jugerait bon de lui donner en la matière.

20. Plusieurs délégations ont demandé des renseignements au sujet des difficultés que le Secrétariat avait éprouvées pour recruter du personnel sur le plan international. Le Secrétariat pourra leur donner par la

suite des renseignements détaillés si besoin en est, mais M. Hamilton tient à préciser immédiatement que les difficultés de recrutement du Secrétariat ont été de caractère général et n'ont eu trait à aucun pays ou groupe de pays particulier. En outre, plusieurs types de difficultés se sont présentés. Le Secrétariat ne néglige rien pour les surmonter conformément aux dispositions de la Charte et du Statut du personnel. Son but constant a été de continuer à améliorer la répartition géographique du personnel.

21. Le représentant de l'Union soviétique s'est référé aux mesures prises par le Secrétariat au sujet d'une liste de ressortissants soviétiques dont la candidature à des postes du Secrétariat avait été recommandée; à ce propos, M. Hamilton tient à souligner que 74 candidats au total ont été recommandés par le Gouvernement soviétique au cours des 15 ou 16 derniers mois. Sur ce total, 60 étaient candidats à des postes soumis à la répartition géographique. En ce qui concerne ces 60 personnes, la situation est la suivante: 20 ont été nommées, 14 ont reçu des offres d'emploi, et 5 ont refusé des offres d'emploi. Donc, dans 39 cas sur 60, suite a été donnée aux candidatures; de plus, le cas de 8 candidats est encore à l'étude et les noms de 13 autres ont été retirés. Sur les 12 candidats que l'Union soviétique a recommandés pour des postes des Services linguistiques et de séances 7 ont été nommés; 2 ont reçu des offres d'emploi, et la candidature des 3 autres est encore à l'étude. Un candidat soviétique a été nommé au BAT et un autre a refusé une offre similaire. Le Secrétariat n'a pas à rougir de pareil effort.

22. M. EMEME (Nigéria) rappelle que le représentant de l'Union soviétique a déclaré à la 874ème séance que le Gouvernement des Etats-Unis aurait exigé une enquête sur le loyalisme à son égard des ressortissants américains candidats à des postes du Secrétariat. M. Ememe voudrait que le Secrétariat indique quelle a été sa réaction devant cette exigence et si des fonctionnaires ont été licenciés à la suite du résultat défavorable d'une enquête de cette nature.

23. M. HAMILTON (Directeur du personnel) répond qu'on peut trouver tous les renseignements concernant les événements mentionnés par le représentant de l'Union soviétique à la 874ème séance dans les fascicules d'annexes suivants: Documents officiels de l'Assemblée générale, septième session, Annexes, point 75 de l'ordre du jour, et ibid., huitième session, Annexes, point 51 de l'ordre du jour.

24. M. BENDER (Etats-Unis d'Amérique) précise qu'aucun serment de loyauté n'est demandé aux ressortissants américains candidats à des postes au Secrétariat. Le Gouvernement des Etats-Unis fait une enquête sur ces candidats et fait savoir au Secrétaire général s'il y a lieu de penser que le candidat manque de loyalisme envers les Etats-Unis. Le Secrétaire général défunt avait clairement indiqué qu'il ne se considérait aucunement comme lié par les conclusions du Gouvernement des Etats-Unis au sujet du loyalisme des candidats et avait réservé sa pleine liberté de décider s'il fallait considérer les preuves présentées à l'appui d'une accusation de manque de loyalisme — par exemple, preuves que le candidat a participé à des activités d'espionnage — comme le signe d'un manque d'intégrité interdisant à l'intéressé d'être nommé au Secrétariat. M. Bender croit savoir que le Secrétariat continue à appliquer cette politique.

25. Il est exact qu'un précédent Secrétaire général avait licencié certains ressortissants des Etats-Unis

^{1/} Distribué ultérieurement sous la cote A/C.5/L.686.

qui avaient refusé de répondre à des questions sur le point de savoir s'ils se livraient ou s'étaient livrés dans le passé à des activités d'espionnage dirigées contre le Gouvernement des Etats-Unis, M. Bender tient à souligner qu'aucun fonctionnaire n'a jamais perdu sa place à l'ONU du fait du Gouvernement américain lui-même.

26. M. SOKIRKINE (Union des Républiques socialistes soviétiques) prie le Secrétariat de bien vouloir préciser si le Gouvernement des Etats-Unis a posé certaines conditions à l'emploi de ses ressortissants par l'ONU.

27. M. KITTANI (Irak) voudrait savoir si l'on demande l'assentiment du gouvernement intéressé avant de nommer un fonctionnaire au Secrétariat.

28. M. HAMILTON (Directeur du personnel) répond que le Secrétaire général estime en principe que la Charte lui donne la prérogative de nommer les fonctionnaires. En pratique, toutefois, on consulte normalement le gouvernement en cause chaque fois qu'il est question de nommer l'un de ses ressortissants.

29. M. KITTANI (Irak) pense que d'autres projets de résolutions seront probablement présentés et qu'il serait souhaitable d'examiner en même temps tous les projets de résolutions relatifs à la question de la répartition géographique; il serait donc d'avis d'ajourner pour l'instant l'examen du projet de résolution A/C.5/L.683.

30. Le PRESIDENT propose de renvoyer le débat sur ce point à une séance ultérieure.

Il en est ainsi décidé.

POINT 65 DE L'ORDRE DU JOUR

Barèmes des traitements de base et indemnités de poste des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures de la fonction publique internationale: rapports du Comité consultatif de la fonction publique internationale et du Secrétaire général (A/4823 et Add.1 et 2, A/4930, A/C.5/873)

31. Le PRESIDENT rappelle que la Commission est saisie de propositions faites par le Secrétaire général en accord avec les chefs des secrétariats des institutions spécialisées (A/4823). Ces propositions reposent sur des recommandations du Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) [A/4823/Add.1] et, pour ce qui est du système des indemnités de poste, du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) [A/4823/Add.2]. Dans le document A/C.5/873, le Secrétaire général, en accord avec les chefs des secrétariats des institutions spécialisées, a proposé certaines révisions du régime des contributions du personnel visant à rapprocher le régime des contributions, aux divers niveaux de traitements, des systèmes d'impôts sur le revenu en vigueur à l'extérieur. Les observations et recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur ces diverses propositions figurent dans son rapport (A/4930).

32. Le Président suggère que, pour faciliter ses travaux, la Commission suive une procédure analogue à celle qui a été adoptée à la onzième session, lors de l'examen du rapport du Comité d'étude du régime des traitements. Selon cette procédure, les représentants pourraient faire des observations générales, puis examiner successivement les points mentionnés

dans la partie B du rapport du Comité consultatif, qui appellent des décisions de la Commission. Lorsque la Commission se sera prononcée, le Secrétariat pourrait aider le Rapporteur à rédiger le texte d'un projet de résolution énonçant ces décisions.

La suggestion du Président est adoptée.

33. M. HAMILTON (Directeur du personnel) précise qu'en présentant ses observations sur les documents dont la Commission est saisie il parle non seulement au nom du Secrétaire général, mais aussi du Comité administratif de coordination (CAC) et des chefs des secrétariats des institutions spécialisées et de l'AIEA.

34. Les barèmes actuels de traitements remontent à 1950 et ont été adoptés à la suite d'un rapport fait en 1949. En 1956, le Comité d'étude du régime des traitements a recommandé que Genève remplace New York comme base du barème des traitements de l'ONU et déclaré qu'aucun changement ne serait alors nécessaire dans les barèmes de 1950. Toutefois, il a proposé d'introduire les ajustements (indemnités de postes ou déductions) actuels. Dans l'ensemble, les changements apportés alors ont eu pour effet de replacer au niveau de 1951 le pouvoir d'achat de la rémunération nette de 1956.

35. Le Comité d'étude du régime des traitements a considéré que la rémunération qu'il proposait serait juste suffisante pour recruter à Genève un personnel qualifié de tous les pays du monde. Il a conclu que, de 1950 à 1955, les traitements réels dans les administrations nationales n'avaient pas augmenté comme dans le commerce et l'industrie privés. Ses conclusions étaient conformes à celles formulées alors par le Secrétaire général, qui avait émis l'avis qu'il n'y avait pas lieu de procéder à un relèvement général des barèmes.

36. Toutefois, le Comité d'étude a recommandé que le CCFPI suive la question, car les hausses des rémunérations réelles dans le secteur privé entraîneraient finalement des relèvements des traitements réels dans les administrations nationales. Le Conseil exécutif de l'OMS s'étant déclaré préoccupé, en 1959, par des difficultés de recrutement, le CAC a entrepris une étude d'ensemble des traitements dans toutes les organisations. Cette étude a été effectuée en 1960 et transmise au CCFPI en mai 1961.

37. Les conclusions générales auxquelles le CCFPI et le CAC ont abouti et qui les ont amenés à proposer les nouveaux barèmes se résument ainsi: depuis 1956 la valeur réelle des traitements correspondant à la plupart des grades aux Nations Unies a diminué, tandis que dans de nombreuses administrations nationales la valeur réelle des traitements après déduction fiscale a augmenté, parfois sensiblement. Tel est notamment le cas des Etats-Unis d'Amérique, du Royaume-Uni et de la Suisse.

38. En outre, une étude économique récente, effectuée tout à fait indépendamment de celle du CCFPI, a montré que la place du fonctionnaire international dans l'échelle des salaires et traitements des Etats-Unis est très inférieure à ce qu'elle était il y a 10 ans. Il n'est donc pas surprenant que la situation du recrutement, qui n'était que toute juste satisfaisante en 1956, soit devenue non satisfaisante en 1960. En d'autres termes, les conditions d'emploi au Secrétariat ne répondent plus aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. Les organisations ont dû recourir à divers expédients — clas-

sement anormal de certains postes, engagements à un échelon élevé de la classe considérée, et même, dans une organisation, paiement d'indemnités personnelles allant jusqu'à 800 dollars par an — pour surmonter les difficultés de recrutement. Le régime commun menace de s'écrouler.

39. Quant aux observations du Comité consultatif (A/4930, par. 39) sur la documentation présentée au CCFPI, M. Hamilton tient à souligner qu'elles ne portent que sur le tableau C, relatif aux traitements des délégations à New York, alors que l'annexe 1 au rapport du CCFPI (A/4823/Add.1) contient quantité de faits pertinents. Dans une certaine mesure, le Comité consultatif a eu raison de relever que l'échantillon utilisé dans ce tableau n'était pas suffisamment représentatif pour avoir pleine signification. Toutefois, il convient de noter que, sur 18 délégations interrogées, 8 seulement ont répondu. A l'occasion d'une enquête analogue en 1956, 8 délégations sur 18 n'avaient pas répondu et certaines d'entre elles avaient fourni des renseignements officieux. En outre, il a été signalé au CCFPI qu'il fallait utiliser ces données avec prudence. Ce tableau C ne contient qu'une documentation annexe qui, sans être déterminante, confirme les autres renseignements fournis. D'ailleurs, les organisations ne prétendent pas que, pour déterminer les rémunérations, on doive comparer les conditions d'emploi au Secrétariat avec celles des services diplomatiques des Etats Membres.

40. Les propositions présentées sont de deux sortes. Pour le personnel marié, la révision du système des indemnités de poste permettrait d'égaliser dans une large mesure le pouvoir d'achat des rémunérations aux différents lieux d'affectation. La révision des traitements de base rétablirait le revenu réel du personnel au niveau jugé convenable en 1956.

41. Le Comité consultatif ne semble pas opposé à la révision du système des indemnités de poste, mais déclare éprouver quelques doutes au sujet de la proposition tendant à supprimer les ajustements négatifs. Ses observations à ce sujet (A/4930, par. 34) sont pertinentes, mais l'opinion du CCFPI qu'un traitement de base ne devrait pas faire l'objet de déductions est tout aussi défendable. Une solution empirique semble nécessaire. L'emploi d'ajustements négatifs a peut-être été justifié naguère, quand les ajustements atteignaient jusqu'à 30 p. 100. Aujourd'hui toutefois, les ajustements négatifs ne sont plus si grands et bientôt, sans doute, ils disparaîtront complètement. L'OMS et l'AIEA ont décidé de n'en pas faire usage; si l'AIEA les avait appliqués, elle aurait d'ailleurs dû verser, à son propre siège, des traitements inférieurs aux montants de base. A vouloir maintenir des ajustements négatifs à l'ONU, on ne réaliserait que des économies négligeables, en créant une cause superflue de difficulté pour le régime commun. M. Hamilton espère que, indépendamment de sa décision sur les barèmes, la Commission se déclarera d'accord avec le CCFPI sur ce point.

42. La formule présentée par le comité Noblemaire à la Société des Nations, selon laquelle les barèmes de traitements des fonctionnaires internationaux devaient se fonder sur ceux de l'administration nationale la mieux rémunérée, adaptés au coût de la vie au lieu d'affectation et corrigés par un facteur d'expatriation, ne convient pas à la situation actuelle des organismes des Nations Unies. En général, les administrations nationales les mieux rémunérées, en dollars, se trouvent en Amérique du Nord et, si les traitements de

base à Genève dépassaient sensiblement, pour cause d'expatriation, ceux d'Amérique du Nord, il en résulterait à New York, à cause de l'indemnité de cherté de vie, des traitements abusivement élevés. Aussi les propositions présentées au CCFPI fixent-elles les traitements payables à Genève à un niveau sensiblement inférieur à ce que donnerait la formule Noblemaire; et le CCFPI a pu signaler que l'effet général de ses recommandations sur les traitements payables à New York serait de rétablir le rapport qui existait avec ceux de l'administration américaine en 1957. Le Comité d'étude du régime des traitements n'avait pas considéré ce rapport en 1956. Il s'était surtout soucie, comme aujourd'hui la Cinquième Commission, de déterminer les taux de rémunération suffisant à attirer à Genève un personnel venant de tous les pays.

43. A ceux qui pourraient mettre en doute l'opportunité d'une proposition tendant à relever sensiblement le niveau général des rémunérations de l'ONU, M. Hamilton souhaite rappeler que la situation financière était différente quand on a entrepris l'examen des traitements dans les organismes des Nations Unies. Les arguments à l'appui d'un relèvement se fondent sur des faits dont les plus récents remontent à octobre 1960. Différer l'adoption des mesures nécessaires ne ferait qu'accroître les difficultés de recrutement signalées.

44. En outre, les propositions ne concernent pas l'ONU seule. Elles touchent 10 autres organisations internationales, dont l'effectif total dépasse celui de l'ONU et qui ne connaissent pas les mêmes difficultés financières. Ces organisations, notamment, jouent un rôle essentiel dans les programmes d'assistance technique. Leurs très graves problèmes de recrutement resteraient sans solution et leurs travaux seraient compromis si les propositions présentées étaient rejetées à cause des difficultés financières de l'ONU.

45. Le coût de ces propositions serait pour l'ONU d'environ 2 750 000 dollars par an. La somme n'est pas négligeable, mais on n'y saurait voir une raison d'écarter sans justification toute considération de justice et d'équité envers le personnel. Il faut espérer que la Commission jugera bon d'approuver toutes les propositions présentées. En terminant, M. Hamilton attire son attention sur le paragraphe 83 du rapport du CCFPI (A/4823/Add.1), dont l'expérience des derniers mois a encore accru la pertinence.

46. M. MAURTUA (Pérou) déclare que la question d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat va de pair avec celle d'une rémunération adéquate du personnel. Pour s'acquitter de ses tâches de plus en plus techniques, le Secrétariat a un besoin croissant de techniciens, ainsi que le représentant de la France l'a fait remarquer à la 872ème séance; mais la spécialisation signifie que le technicien concentre son attention sur un sujet limité, excluant ainsi d'autres possibilités de formation et d'emploi. Il n'est que juste qu'en compensation de cette restriction à ses possibilités il reçoive un traitement suffisant qui lui permette de consacrer à sa tâche toute son énergie, sans qu'il ait à craindre pour son avenir matériel. Il est de l'intérêt de la communauté internationale non seulement que le personnel actuel soit largement composé de techniciens, mais que le Secrétariat puisse attirer le plus grand nombre possible d'éléments qualifiés. Grâce à des garanties appropriées de sécurité et à des barèmes de traitement convenables, le personnel international du Se-

crétariat pourra devenir un instrument de plus en plus efficace au service de la paix.

47. La délégation péruvienne estime qu'il est amplement justifié de relever les barèmes des traitements de base des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures. Comme le Directeur du personnel l'a fait remarquer, les barèmes actuellement en vigueur n'ont pas été modifiés depuis 1950. C'est pourquoi le CCFPI a été prié de faire une étude et de soumettre des recommandations. Le CCFPI a tenu compte des études déjà effectuées par le CAC et d'autres renseignements concernant les niveaux des traitements et les tendances dans les administrations nationales et dans des organisations analogues, ainsi que de l'expérience acquise dans les divers organismes des Nations Unies eux-mêmes, en ce qui concerne le recrutement et le maintien en service du personnel. Il a noté une augmentation générale des traitements des fonctionnaires au cours de la période 1950-1960, augmentation supérieure encore à celle de la rémunération d'autres personnels; mais les traitements de base de l'ONU sont restés inchangés, si bien qu'à la fin de cette période la différence entre les traitements versés par l'ONU et ceux que versent les administrations nationales était considérable. De ce fait, l'ONU ne peut qu'éprouver des difficultés à garder à son service un personnel compétent.

48. Le CCFPI fait remarquer, au paragraphe 51 de son rapport, que l'adoption des propositions du CAC aurait pour seul résultat de rétablir entre les traitements de l'ONU à Genève et ceux des administrations nationales des Etats-Unis et de Suisse le rapport qui existait en 1957. Il souligne également l'importance d'une formation en vue de faire carrière à l'Organisation. Le Comité d'étude du régime des traitements avait recommandé, en 1956, un barème qui, à son avis, serait juste suffisant pour recruter le personnel nécessaire et avait reconnu que la situation était donc tout juste satisfaisante. Le CCFPI a choisi octobre 1960 comme date de référence, et la tendance à l'augmentation des traitements des fonctionnaires des administrations nationales semble s'être maintenue au-delà de cette date. Il existe une tendance marquée dans certains pays, notamment aux Etats-Unis, à aligner les traitements des fonctionnaires de rang élevé sur ceux du personnel occupant des postes analogues dans les entreprises privées, secteur où les rémunérations sont souvent plus élevées d'au moins 30 p. 100.

49. D'autres considérations encore militent en faveur d'une augmentation. Premièrement, la quantité de travail a augmenté et le travail lui-même est devenu plus compliqué à la suite de l'augmentation du nombre des Membres de l'Organisation. Deuxièmement, il faut non seulement garantir des traitements suffisants au personnel en poste au Siège, mais aussi faire en sorte que ceux qui sont en poste dans les bureaux extérieurs ne se trouvent pas, avec leur famille, dans une situation financière précaire. Troisièmement, il est nécessaire d'inciter les fonctionnaires à faire carrière au Secrétariat de l'Organisation. Un moyen à cette fin serait de verser des traitements suffisants, ainsi que le CCFPI le reconnaît au paragraphe 83 de son rapport.

50. Pour ces raisons, M. Maúrtua appuie les recommandations contenues dans le rapport du Secrétaire général (A/4823) et dans le rapport du CCFPI (A/4823/Add.1), recommandations auxquelles le Comité

consultatif pour les questions administratives et budgétaire ne s'est du reste pas opposé. Si les incidences financières de l'augmentation des traitements semblent de nature à influencer défavorablement sur la situation financière actuelle de l'Organisation, le Secrétaire général pourrait être prié de l'appliquer dans les limites des ressources actuelles et de l'étendre au fur et à mesure que les ressources s'accroîtraient.

51. M. GREZ (Chili) estime que, si le personnel du Secrétariat doit répondre à tout ce qu'on exige de lui tout en maintenant ses hautes qualités actuelles, il doit avoir droit aux mêmes traitements que ceux que d'autres organisations versent à des personnes ayant reçu une formation analogue. Le Directeur du personnel l'a signalé lorsqu'il a mentionné les difficultés qu'il y avait à recruter du personnel compétent du fait que les traitements offerts par les Nations Unies sont peu élevés par rapport à ceux qui sont en vigueur dans les entreprises industrielles et commerciales. La délégation chilienne appuie donc les recommandations formulées au paragraphe 29 du rapport du Comité consultatif (A/4930).

52. M. JOFFRE CHAVEZ (Bolivie) s'associe aux remarques faites par les deux orateurs qui l'ont précédé. Le seul moyen pour l'ONU d'avoir un personnel de premier ordre est d'offrir des traitements plus avantageux que ne le font d'autres organisations. Si les niveaux des traitements demeurent inférieurs à ceux qui sont en vigueur en dehors de l'Organisation, le personnel compétent pourra se trouver forcé de chercher des emplois mieux rémunérés dans des entreprises industrielles ou commerciales. Le personnel de carrière du Secrétariat doit être assuré non seulement de pouvoir faire face à ses besoins essentiels et de bénéficier d'une certaine sécurité financière pour l'avenir, mais aussi de pouvoir remplir d'autres obligations, dont l'une est de représenter dignement l'Organisation des Nations Unies. Il serait regrettable qu'un personnel compétent soit amené à quitter l'Organisation en raison de traitements insuffisants. M. Joffré Chávez appuie donc les recommandations contenues dans le rapport du Secrétaire général et dans le rapport du CCFPI. Ces recommandations sont particulièrement importantes au moment où le nouveau Secrétaire général doit pouvoir compter sur les efforts exceptionnels de son personnel.

53. M. EHSASSI (Iran) note que l'un des objectifs les plus importants de toute organisation est de recruter et de garder un corps de fonctionnaires compétents et que ce résultat ne peut être atteint que si le personnel est rétribué de façon adéquate. C'est le seul moyen de créer l'atmosphère de sécurité et d'harmonie qui est indispensable au maintien d'un personnel capable et dévoué.

54. La délégation iranienne est convaincue que le personnel des Nations Unies n'est pas suffisamment rétribué à l'heure actuelle. Il n'y a eu aucun relèvement des barèmes des traitements depuis 1950, bien que le coût de la vie n'ait cessé d'augmenter. M. Ehsassi a plaisir à constater que d'autres délégations ont reconnu ce fait. Il appuie les recommandations figurant dans les rapports du Secrétaire général et du CCFPI, recommandations qui ne lui paraissent pas excessives. En fait, le Conseil du personnel a jugé qu'une augmentation générale de 20 p. 100 de tous les traitements de base serait justifiée.

55. La délégation iranienne appuie ces propositions, car elle s'inquiète de la tendance qu'ont les fonction-

naires de rang élevé à quitter les Nations Unies pour occuper des postes mieux rémunérés dans le secteur privé, ce qui, en fin de compte, ne peut que nuire à la bonne marche de l'Organisation. De plus, l'ONU se heurte à des difficultés considérables dans le recrutement des experts à titre temporaire dont elle a besoin, étant donné le niveau actuel des traitements. Ce sont les administrateurs qui effectuent la majeure partie des recherches techniques et des travaux scientifiques de l'Organisation, sur lesquels la réputation de l'ONU repose dans une large mesure. Les petits pays, comme l'Iran, utilisent les connaissances des experts des Nations Unies dans leurs différents programmes nationaux et, si le niveau des compétences de ce personnel venait à baisser, ils seraient les premiers à en souffrir. Cependant, ce ne sont pas seulement les compétences du personnel actuel qui sont en jeu, mais l'efficacité future de l'Organisation elle-même. Il est vrai que l'ONU traverse actuellement une crise financière, mais ce serait aller à l'encontre des intérêts à long terme de l'Organisation que de laisser cette considération faire obstacle à une mesure qui s'impose manifestement. C'est pourquoi M. Ehsassi appuie vivement les recommandations du Secrétaire général.

56. M. ARRAIZ (Venezuela) dit que, de l'avis de sa délégation, le personnel du Secrétariat n'est pas suffisamment rémunéré; les traitements de l'ONU ne peuvent soutenir la comparaison ni avec les traitements des personnels analogues dans le commerce et l'industrie ni même avec ceux que reçoivent les fonctionnaires nationaux, et qui, en tout état de cause, sont loin d'être élevés. M. Arráiz tient à rendre hommage au Secrétariat pour la façon dont il a mené à bien ses travaux dans les conditions actuelles. L'ONU, qui se propose d'assurer le développement des droits de l'homme, ne peut continuer à tirer profit de l'esprit de sacrifice dont fait preuve son personnel. Qui plus est, il ne fait aucun doute qu'en relevant les traitements de base on contribuerait à améliorer la répartition géographique. M. Arráiz appuie sans réserve les observations des représentants du Pérou, du Chili et de la Bolivie et approuve les propositions formulées dans le rapport du Secrétaire général (A/4823). Ces propositions méritent d'autant plus l'approbation de la Commission que le Comité consultatif n'a présenté aucune recommandation contraire.

57. M. BANNIER (Pays-Bas) demande si le Secrétariat pourrait fournir des renseignements sur la dépense que le relèvement envisagé des barèmes des traitements de base entraînerait pour les autres organisations en cause, telles que les institutions spécialisées et les services chargés des programmes spéciaux (assistance technique et Fonds spécial). En ce qui concerne les programmes bénévoles, on risque, en augmentant les dépenses au titre des traitements, de réduire les fonds disponibles pour les activités d'exécution. Il serait également utile pour la Commission de savoir quel est le nombre de fonctionnaires en cause, en dehors du Siège.

58. M. SOKIRKINE (Union des Républiques socialistes soviétiques) demande s'il est vrai que le besoin de personnel hautement spécialisé ne se fait pas sentir au Siège avec autant d'acuité qu'ailleurs et si on a, jusqu'à un certain point, fait face aux besoins qui existent réellement, ainsi qu'il est signalé au paragraphe 43 du rapport du Comité consultatif (A/4930).

59. M. TURNER (Contrôleur), répondant à la question posée par le représentant de l'Union soviétique, attire l'attention sur le paragraphe 43 du rapport du Comité consultatif, dont les deux premières phrases exposent clairement la situation. Toutefois, il aurait été plus juste de dire que l'on a fait face aux besoins de personnel hautement spécialisé "dans une très faible mesure", plutôt que "jusqu'à un certain point", ainsi qu'il est mentionné dans la deuxième phrase. Les crédits prévus pour ces postes à l'article V (Postes techniques spéciaux) du chapitre 3 du budget pour 1961 ont été très faibles — en fait ils n'ont suffi que pour trois ou quatre postes. En faisant appel à d'autres ressources, tels que les crédits prévus au titre de subventions et des frais généraux dans le budget du Fonds spécial, on a pu engager deux autres spécialistes en 1961. Il y a lieu d'espérer que, grâce aux crédits que la Commission a approuvés aux mêmes fins lors de la première lecture du budget de 1962, on pourra procéder de nouveau à une légère augmentation, mais celle-ci sera très faible par rapport à l'ensemble des besoins actuels, qui iront sans doute croissant.

60. La question posée par le représentant des Pays-Bas a trait à un autre aspect de ce problème. Le Directeur du personnel voudra peut-être y répondre en détail à une date ultérieure.

61. M. HAMILTON (Directeur du personnel) préparera un bref document au sujet des difficultés de recrutement auxquelles les institutions et les organismes chargés des programmes spéciaux se heurtent en dehors du Siège^{2/}. Les renseignements dont il est question à l'alinéa b du paragraphe 1 de l'annexe 1 au rapport du CCFPI (A/4823/Add.1) pourraient être reproduits et distribués. Les difficultés rencontrées dans le recrutement du personnel pour les programmes bénévoles se posent surtout en ce qui concerne les agents de rang élevé.

62. M. Hamilton étudiera également les incidences financières d'un relèvement des traitements de base pour les institutions et les programmes en dehors du Siège. D'après une évaluation approximative, les dépenses imputables sur les budgets ordinaires et le nombre de fonctionnaires en cause représentent environ le double des chiffres correspondants pour le Siège.

POINT 58 DE L'ORDRE DU JOUR

Rapports de vérification des comptes concernant les dépenses effectuées par les institutions spécialisées et l'Agence internationale de l'énergie atomique:

- a) Dépenses de fonds de l'assistance technique prélevés sur le Compte spécial du Programme élargi d'assistance technique (A/4828, A/4947);
- b) Dépenses en tant qu'agents chargés de l'exécution de projets du Fonds spécial (A/4825, A/4948)

63. Le PRESIDENT suggère qu'en l'absence de toute proposition la Commission recommande à l'Assemblée

^{2/} Distribué ultérieurement sous la cote A/C.5/L.685.