

NATIONS UNIES
Assemblée générale

QUARANTE-QUATRIÈME SESSION

Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION
41e séance
tenue le
jeudi 16 novembre 1989
à 10 heures
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 41e SEANCE

Président : M. AL-MASRI (République arabe syrienne)

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

SOMMAIRE

POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (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 rectificatif distinct pour chaque commission.

Distr. GENERALE
A/C.5/44/SR.41
22 décembre 1989
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

La séance est ouverte à 10 h 25.

POINT 130 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite) (A/44/604; A/C.5/44/2, 9, 11, 17 et 21)

1. M. MORCZYNSKI (Pologne) dit que les questions relatives au personnel présentent une importance particulière du point de vue du bon fonctionnement de l'Organisation, dans la mesure où l'application des résolutions et des décisions est non seulement fonction de la disponibilité de ressources financières mais également de la compétence du personnel. La délégation polonaise est favorable à la décision d'examiner les questions relatives au personnel une fois tous les deux ans en ce sens qu'elle permet de faire l'économie de services de conférence et de donner aux organes concernés le temps d'appliquer les résolutions adoptées.
2. La Pologne se félicite des efforts faits par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines en vue de parvenir à une répartition géographique équitable en matière de recrutement de personnel, même si cet objectif est encore loin d'être atteint. Elle se trouve elle-même depuis nombre d'années à la limite inférieure de la fourchette souhaitable fixée en ce qui la concerne, en dépit de l'excellente qualité du travail fourni par ses nationaux employés dans le système des Nations Unies, et a fait part au Secrétaire général de sa préoccupation face à la situation dans un mémorandum spécial.
3. Le nombre d'engagements à titre permanent devrait être égal à celui des engagements pour une durée déterminée, mais ce rapport devrait être respecté dans l'ensemble du Secrétariat et ne pas s'appliquer aux nationaux de certains pays seulement. L'équilibre doit être maintenu entre les promotions internes et le recrutement à l'extérieur; le plan de recrutement à l'extérieur permettra de s'attacher les services de personnes compétentes.
4. L'application des résolutions de l'Assemblée générale concernant les questions relatives au personnel n'est pas l'affaire du seul Bureau de la gestion des ressources humaines, encore que ce dernier soit appelé à jouer un rôle de premier plan en la matière, en sollicitant l'avis des autres départements tout en prenant souverainement les décisions en matière de recrutement.
5. La délégation polonaise partage la préoccupation du Sous-Secrétaire général quant à la sous-représentation des femmes au Secrétariat et aux problèmes liés aux activités de formation. Elle réaffirme sa volonté de coopérer pleinement à l'application des résolutions concernant les questions relatives au personnel.
6. M. KPOTSRA (Togo) dit que l'intérêt habituellement suscité par les questions relatives au personnel se trouve accentué tant par le programme de réforme administrative que par le regain de prestige que connaît l'Organisation. Le personnel du Secrétariat a un rôle très important à jouer au moment où l'Organisation doit faire face à de nouveaux défis et où ses activités se multiplient. Du reste, la restructuration et la redynamisation de l'Organisation ne seront couronnées de succès que si une attention soutenue est accordée aux

(M. Kpotsra, Togo)

questions relatives au personnel. L'efficacité de l'Organisation dépend aussi dans une grande mesure de son personnel, ainsi que le Secrétaire général l'a souligné lors de l'examen du rapport du Groupe d'experts intergouvernementaux de haut niveau chargé d'examiner l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies (Groupe des Dix-Huit).

7. La délégation togolaise se félicite des améliorations apportées à la présentation et au contenu du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/44/604) et note avec satisfaction les efforts déployés pour donner suite aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, mais relève que le tableau D de l'annexe I fait apparaître des déséquilibres persistants en ce qui concerne la représentation des Etats aux échelons les plus élevés. Les candidats de tous les Etats Membres doivent bénéficier de chances égales, conformément aux principes de la répartition géographique équitable et de la rotation. Au cours de l'année qui s'est terminée le 30 juin 1989, 39 seulement des 134 fonctionnaires nommés à des postes soumis à la répartition géographique étaient des nationaux d'Etats Membres sous-représentés. Une telle distorsion n'est pas de nature à favoriser la réalisation de l'objectif poursuivi. En outre, la répartition inhabituelle des Etats Membres en quatre groupes au tableau C ne permet pas de se faire une idée claire de l'évolution de la situation en ce qui concerne la représentation des pays en développement aux postes de rang supérieur.

8. La délégation togolaise accorde une grande importance à l'intégration des femmes au processus de développement économique et social et à la mise en oeuvre des Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme. Le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat (A/C.5/44/17) fait apparaître une légère augmentation du nombre des femmes travaillant au Secrétariat, en dépit du programme de compression des effectifs. Le Secrétaire général a également nommé trois femmes à des postes de haut niveau. La délégation togolaise félicite le Secrétaire général des efforts qu'il déploie dans ce domaine et l'encourage à persévérer dans cette voie afin de parvenir au taux de participation de 30 % fixé pour 1990.

9. Il est encourageant de relever dans le rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice au Secrétariat (A/C.5/44/9) que des progrès ont été accomplis dans l'élimination des arriérés d'affaires en souffrance devant la Commission paritaire de recours et que la rédaction d'une série entièrement révisée de règles disciplinaires destinées à remplacer le chapitre 10 du Règlement du personnel est achevée. La délégation togolaise partage l'avis selon lequel il conviendrait de suivre de très près la mise en oeuvre des règles révisées.

10. Nul doute que la question de la sécurité des fonctionnaires des organismes des Nations Unies doit recevoir l'attention voulue; les fonctionnaires sont de leur côté tenus de respecter leurs obligations vis-à-vis des pays hôtes. Il est toutefois regrettable de noter l'augmentation du nombre des cas où des fonctionnaires ont vu leur sécurité menacée. Le rapport du Secrétaire général sur la question (A/C.5/44/11) indique que si le Moyen-Orient reste une zone gravement préoccupante, des violations des privilèges et immunités des fonctionnaires des organismes des Nations Unies se produisent aussi dans d'autres régions du monde.

(M. Kpotsra, Togo)

La délégation togolaise se félicite une fois de plus des efforts faits par le Secrétaire général et ses collaborateurs en vue d'améliorer la situation. L'augmentation du nombre des opérations de maintien de la paix et l'extension des responsabilités de l'ONU rendent encore plus important le respect des privilèges et immunités de ses fonctionnaires.

11. Dans le contexte de la restructuration du système des Nations Unies et de la restauration du prestige de l'Organisation, on ne peut discuter des questions relatives au personnel sans évoquer la détérioration des conditions d'emploi offertes au personnel. C'est pourquoi la délégation togolaise accueille favorablement les recommandations faites par la Commission de la fonction publique internationale ainsi que les propositions tendant à rétablir l'équilibre actuariel de la Caisse commune des pensions du personnel. Il convient également de noter que les décisions de la Cinquième Commission contribueront à préserver la confiance du personnel dans l'Organisation et l'aptitude de cette dernière à s'acquitter efficacement des tâches qui lui sont confiées.

12. M. MUNTASSER (Jamahiriya arabe libyenne) dit qu'au moment où l'Organisation des Nations Unies se voit confier des responsabilités accrues, il est nécessaire de renforcer l'efficacité, les compétences et l'intégrité du personnel du Secrétariat. La délégation libyenne a souscrit aux recommandations pertinentes du Groupe des Dix-Huit, qui ont été entérinées par l'Assemblée générale. Toutefois, on n'a guère progressé dans la réduction du nombre des postes, notamment aux rangs de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général. Le nombre des postes soumis à la répartition géographique est extrêmement faible et doit être revu.

13. La délégation libyenne se préoccupe du fait que le nombre des Etats Membres non représentés se soit accru et espère que des mesures seront prises d'urgence pour inverser cette tendance. Cependant, le fait que l'on continue d'engager des nationaux d'Etats surreprésentés témoigne du mépris des dispositions de la Charte et des résolutions de l'Assemblée générale. La délégation libyenne demande au Secrétariat de fournir les raisons de la persistance de cette pratique.

14. Dans une série de résolutions qu'elle a adoptées sur la répartition géographique équitable, l'Assemblée générale a instamment demandé que le principe de la rotation soit appliqué aux postes appartenant aux échelons supérieurs du Secrétariat et affirme qu'aucun poste ne doit être considéré comme l'apanage d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats. La délégation libyenne s'étonne donc des renseignements fournis au paragraphe 2 du document A/44/604. Elle demande au Secrétariat de lui fournir des explications sur ce sujet et de l'informer des mesures qu'il envisage de prendre pour appliquer les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Il faudrait concevoir un système de nature à garantir une rotation appropriée et le recrutement de nationaux d'Etats qui n'ont jamais été représentés aux échelons supérieurs. La Jamahiriya arabe libyenne se préoccupe du fait que le niveau de sa représentation est en deçà du point médian de la fourchette souhaitable et qu'elle n'ait jamais été représentée aux échelons supérieurs. La politique du Secrétariat en matière de recrutement, qui reste obscure et arbitraire, doit être révisée.

(M. Kpotsra, Togo)

15. Tout en se félicitant de l'augmentation du nombre des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, la délégation libyenne voudrait des assurances que le principe de la répartition géographique équitable ne s'en trouvera pas compromis. En conclusion, elle invite instamment tous les Etats à respecter les privilèges et immunités des fonctionnaires internationaux et déplore les cas d'arrestation et de détention, ainsi que les restrictions imposées aux fonctionnaires de certaines nationalités signalés dans le document A/C.5/44/11.

16. M. BOUR (France), parlant au nom des 12 Etats membres de la Communauté européenne, dit que les Douze apprécient les efforts déployés par le Sous-Secrétaire général pour améliorer le fonctionnement et l'efficacité des services de l'Organisation. Ils soulignent l'importance d'une politique de gestion du personnel qui permette d'assurer une véritable indépendance du Secrétariat et la compétence de son personnel et louent le dévouement des fonctionnaires face aux nouvelles tâches qui leur sont confiées dans la période actuelle de crise financière et de restructuration.

17. Les Douze se félicitent de la clarté du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat dans laquelle le Secrétaire général cite, au paragraphe 6, le texte du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte qui stipule que le personnel doit posséder les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, exigences dont il faut constamment tenir compte en matière de recrutement et de promotion. Pour commencer, il faut procéder à une sélection rigoureuse des fonctionnaires, et les Douze partagent l'avis du Groupe des Dix-Huit selon lequel la sélection par voie de concours constitue l'une des méthodes les plus appropriées de recrutement aux postes P-1 à P-3. Il importe en particulier d'organiser des concours dans les pays non représentés ou sous-représentés.

18. Le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte dispose également que le recrutement doit être effectué sur une base géographique aussi large que possible. D'après les données figurant au tableau 4 de l'annexe II du rapport relatif à la composition du Secrétariat, les Douze se situent en dessous du point médian des fourchettes souhaitables et un certain nombre d'entre eux sont sous-représentés. Les Douze espèrent que le Secrétaire général tiendra compte de ce fait dans le processus de recrutement.

19. Le nombre de femmes travaillant au Secrétariat a légèrement augmenté, en dépit du programme de compression des effectifs; elles restent néanmoins insuffisamment représentées aux échelons supérieurs. Le Secrétariat devrait poursuivre ses efforts de recrutement et de promotion des femmes. En outre, comme l'indique le rapport du Secrétaire général relatif à l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat, les gouvernements devraient encourager davantage de femmes à se présenter aux concours nationaux. Le Programme d'action pour l'amélioration de la situation des femmes au Secrétariat doit se poursuivre, mais il ne devrait porter préjudice ni aux principes énoncés aux Articles 8 et 101 de la Charte, ni aux autres aspects de la politique du personnel, comme la gestion des vacances de poste et la mobilité.

(M. Bour, France)

20. Tout en se félicitant des efforts déployés dans le domaine de la gestion des vacances de poste qui sont évoqués au paragraphe 28 du rapport relatif à la composition du Secrétariat, les Douze déplorent que l'on ait peu fait pour la réinsertion des fonctionnaires dont les postes ont été supprimés. Ils espèrent que ce problème sera résolu à court terme et demandent au Secrétariat de leur fournir de plus amples renseignements sur la situation.

21. Le recrutement n'est pas le seul élément garantissant la qualité du personnel de l'Organisation; la bonne répartition des ressources humaines et la mobilité du personnel sont d'autres facteurs importants. Le recours accru aux engagements pour des périodes de courte durée et l'application effective du plan de rotation constituent des moyens efficaces d'assurer une plus grande mobilité. La mobilité devrait en fait être l'un des critères régissant le déroulement des carrières et la promotion.

22. L'affectation du personnel en fonction de la charge de travail des différents services est aussi un facteur important, en particulier en période de compression des effectifs, le gel du recrutement n'ayant pas eu les mêmes effets sur tous les services. Il est par conséquent plus nécessaire que jamais de définir des critères objectifs de mesure et de planification du travail, considérations qui inspirent les recommandations 48 et 49 du Groupe des 18 ainsi que la recommandation 56, selon laquelle un poste ne doit pas être pourvu du seul fait qu'il est vacant. Les Douze espèrent que le Secrétaire général rendra compte de l'application de ces recommandations dans ses futurs rapports.

23. La gestion du personnel de l'Organisation est une tâche complexe et coûteuse. C'est pourquoi les Douze réaffirment leur soutien au Secrétaire général dans les efforts qu'il déploie en vue d'améliorer la gestion des ressources humaines, qui constituent la force vive de l'Organisation.

24. M. ZACHMANN (République démocratique allemande) rappelle que la position de principe de son pays sur les questions relatives au personnel est exposée dans la déclaration commune des Etats socialistes en date du 15 novembre. Le rapport relatif à la composition du Secrétariat est bienvenu, mais les Etats Membres doivent être mieux renseignés sur les efforts spécifiques faits pour appliquer les résolutions concernant les questions relatives au personnel. La délégation de la République démocratique allemande est sérieusement préoccupée par certaines questions de fond abordées dans le rapport.

25. Une question fondamentale concerne l'application du principe de la répartition géographique équitable. La République démocratique allemande a toujours été fortement sous-représentée et la situation ne s'est pas améliorée depuis l'adoption de la résolution 43/224 A. Au contraire, le nombre de ses nationaux au service du Secrétariat est tombé en deçà du point médian de la fourchette souhaitable fixée en ce qui le concerne. La situation d'ensemble ne s'étant guère améliorée, on est en droit de se demander pourquoi 75 % des personnes recrutées entre le 1er janvier et le 30 juin 1989 sont des nationaux d'Etats Membres qui se situent à l'intérieur de la fourchette souhaitable les concernant ou surreprésentés.

(M. Zachmann, Rép. dém. allemande)

26. La politique consistant à ne recourir au recrutement externe qu'en l'absence de candidats internes qualifiés a aggravé la situation encore davantage. Tout en comprenant les difficultés qui découlent des compressions de personnel, la délégation de la République démocratique allemande estime que celles-ci doivent être surmontées grâce à l'application des principes fondamentaux, de manière à ne pas nuire aux intérêts d'un Etat ou groupe d'Etats particulier. Il faudrait redoubler d'efforts pour répondre à la préoccupation légitime des pays non représentés et sous-représentés. Dans ce contexte, la délégation de la République démocratique allemande souhaite disposer de plus de renseignements sur la préparation du plan de recrutement à moyen terme pour 1990-1991.

27. La représentation qualitative est également importante pour les Etats Membres et des mesures supplémentaires sont nécessaires afin d'appliquer les décisions concernant la représentation appropriée aux échelons supérieurs. En ce qui concerne la représentation des femmes, la République démocratique allemande ne ménagera aucun effort pour contribuer à la réalisation de l'objectif fixé grâce à la promotion de candidates, à condition que le principe de la répartition géographique équitable soit maintenu.

28. La République démocratique allemande préconise le respect des dispositions relatives au remplacement des fonctionnaires titulaires d'engagements pour une durée déterminée qui sont contenues dans la résolution 35/210 de l'Assemblée générale et espère que les concours qui sont prévus pour 1990 contribueront à réduire sa forte sous-représentation.

29. M. NIKIFOROV (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit que les profonds changements qui se produisent actuellement dans les relations internationales appellent une réévaluation du rôle de l'Organisation des Nations Unies et des perspectives ouvertes à ses activités. La délégation soviétique attache une importance croissante à sa participation aux travaux de l'Organisation, qu'elle considère comme un instrument indispensable à la promotion de la démilitarisation, de la démocratisation et de l'humanisation des relations internationales. Conformément à sa position traditionnelle vis-à-vis de l'Organisation, l'Union soviétique appuie l'introduction de meilleures méthodes de travail et s'efforce de s'acquitter, dans les délais prescrits, de ses obligations financières à l'égard de l'Organisation, en dépit de ses propres difficultés économiques et financières.

30. A mesure que se renforce le rôle de l'Organisation des Nations Unies, le Secrétariat, qui en est l'un des organes principaux, doit également être renforcé. On sait depuis la création de l'Organisation que le Secrétariat ne peut pas fonctionner de manière efficace s'il ne jouit pas de la confiance de tous les Etats Membres, laquelle ne lui est acquise que s'il applique fidèlement les principes énoncés dans la Charte en ce qui concerne le recrutement et l'affectation du personnel. L'efficacité du Secrétariat s'est améliorée grâce aux réformes intervenues récemment dans les domaines de l'administration, du personnel et du budget, mais il faut faire preuve de plus d'initiative pour adapter les activités de l'Organisation à un monde en mutation, en particulier en ce qui concerne les

(M. Nikiforov, URSS)

nouveaux programmes, le règlement des conflits régionaux et le renforcement de la coopération sociale, économique, scientifique et technique. A cette fin, le Secrétariat a besoin de mécanismes souples qui lui laissent une certaine marge de manoeuvre pour ce qui est de l'utilisation des ressources financières et en personnel. Il faudrait à cette fin recruter sur une base géographique encore plus large du personnel hautement compétent.

31. Des progrès ont été faits dans l'application de la recommandation 15 du Groupe des 18, comme l'indique le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/44/604), encore que la réforme soit un processus à long terme et continu. La situation de certains Etats sous-représentés s'est améliorée et un plus grand nombre de pays en développement sont représentés aux échelons les plus élevés. Toutefois, 12 Etats Membres ne sont pas représentés et 26 autres restent sous-représentés. En outre, il n'y a pas eu assez de progrès en ce qui concerne la représentation des Etats à des postes soumis à la répartition géographique aux échelons les plus élevés. Au cours des quatre dernières années, l'Union soviétique a perdu quatre postes de ce type, et elle en a perdu un autre au milieu de 1989. Si l'on veut accroître l'efficacité de l'Organisation, il faut absolument appliquer les résolutions adoptées par les organes de l'Organisation des Nations Unies, notamment la résolution 35/210 de l'Assemblée générale sur les questions relatives au personnel.

32. Le Secrétariat a réussi à pourvoir des postes d'administrateur auxiliaire par voie de concours - mesure qui a également contribué à améliorer la situation de certains Etats non représentés ou sous-représentés. Toutefois, la délégation soviétique formule de sérieuses réserves en ce qui concerne la décision d'offrir des nominations à titre permanent aux candidats ayant réussi à ces concours. Il est souhaitable d'établir un équilibre entre les contrats permanents et les contrats de durée déterminée pour encourager la mobilité et simplifier la gestion du personnel. Or, selon le rapport du Secrétaire général, le nombre des fonctionnaires titulaires de contrats permanents a augmenté depuis quelques années et se situe actuellement à 71,7 % de l'effectif total, tandis que le nombre des fonctionnaires titulaires de contrats de durée déterminée est tombé à 28,4 %.

33. La délégation soviétique préconise de recruter le personnel sur la base du détachement. L'expérience a montré qu'une prépondérance de fonctionnaires permanents, qui, dans bien des cas, sont étroitement spécialisés, ne facilite pas le redéploiement des ressources en personnel dans le cadre du Secrétariat. L'usage généralisé de contrats permanents rend également difficile le licenciement des fonctionnaires ne donnant pas satisfaction et, d'une façon générale, diminue la confiance des Etats Membres dans les activités du Secrétariat.

34. La délégation soviétique appuie les mesures prises pour accroître le nombre des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique, bien qu'on n'ait pas encore atteint l'objectif de 30 % énoncé dans la résolution 40/258 B de l'Assemblée générale. Lors d'une récente mission à Moscou, des fonctionnaires du Bureau de la gestion des ressources humaines ont eu l'occasion de rencontrer un groupe important de femmes soviétiques occupant des postes de cadre, dont certaines

(M. Nikiforov, URSS)

pourraient poser leur candidature à des postes à l'Organisation. Le recrutement de ces femmes contribuerait à promouvoir les objectifs énoncés dans la résolution de l'Assemblée générale.

35. Il faudrait instituer des garanties juridiques plus strictes en ce qui concerne la sûreté et la sécurité des fonctionnaires. La délégation soviétique appuie l'appel lancé par le Secrétaire général et les efforts déployés par les associations du personnel pour promouvoir le respect des privilèges et immunités de fonctionnaires. Enfin, les mesures restrictives imposées par le pays hôte aux fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies qui sont des nationaux d'un certain nombre de pays ne correspondent pas à l'ouverture d'esprit de l'époque actuelle.

36. M. KOCATURK (Turquie) exprime la préoccupation de sa délégation devant le fait que 23,3 % des Etats Membres restent non représentés ou sous-représentés au Secrétariat et que l'on voit persister la tendance à recruter des nationaux d'Etats se situant dans la fourchette souhaitable. Il est regrettable que les déséquilibres observés en ce qui concerne les postes de rang supérieur n'aient pas été corrigés, comme le demandait l'Assemblée générale dans sa résolution 43/224 A. La délégation turque prie instamment le Secrétaire général de poursuivre les efforts qu'il déploie en ce sens. Elle se félicite de ce que le nombre des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique représente désormais 26,9 % de l'effectif total, et partage les préoccupations que d'autres délégations ont exprimées au sujet du recrutement à des postes soumis à la répartition géographique.

37. Mme ARCHINI (Italie) dit que l'Italie continue d'être sous-représentée au Secrétariat. Qui plus est, depuis deux ans, alors que sa contribution au budget ordinaire a régulièrement augmenté, le nombre de ses nationaux occupant des postes au Secrétariat a diminué, en dépit des efforts faits par le Gouvernement italien pour former le personnel destiné aux organisations internationales. On note un certain progrès à l'issue du concours national le plus récent, qui a permis de porter à sept le nombre de fonctionnaires italiens occupant des postes des classes P-1 et P-2. Néanmoins, l'Italie reste très en deçà de la limite inférieure de la fourchette souhaitable fixée en ce qui la concerne, et la moyenne pondérée des fonctionnaires italiens de rang élevé n'a pratiquement pas changé. On peut comprendre les difficultés que l'application de la recommandation 15 du Groupe des Dix-Huit pose à l'Organisation, mais l'Italie est fortement sous-représentée depuis la trente-huitième session de l'Assemblée générale.

38. Si l'on veut que les Etats Membres répondent à l'invitation du Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines pour faciliter le recrutement de candidats qualifiés, ils doivent avoir une idée claire des besoins futurs de l'Organisation dans différents domaines. La délégation italienne est prête à tout faire pour mettre en oeuvre une méthode de recrutement efficace qui tienne compte des besoins de l'Organisation et en même temps des qualifications des candidats italiens. En conclusion, la délégation italienne espère qu'un autre concours national sera organisé en Italie au cours de l'exercice biennal 1990-1991.

39. M. HAAS (République fédérale d'Allemagne) prend note avec satisfaction des concours qui ont été organisés en République fédérale d'Allemagne en 1988, et du fait qu'il est prévu d'en organiser d'autres en 1990, ce qui devrait contribuer à atténuer la sous-représentation chronique de ce pays. La délégation de la République fédérale d'Allemagne espère par ailleurs qu'au moins ceux de ses administrateurs auxiliaires les plus compétents, parmi lesquels un certain nombre de femmes, se verront offrir un engagement à titre permanent. Elle note à cet égard que dans sa résolution 43/224 A, l'Assemblée générale a prié instamment le Secrétaire général de faire en sorte que la représentation de tous les Etats Membres non représentés ou sous-représentés se rapproche du point médian de la fourchette souhaitable fixée pour eux. Il est regrettable que le pourcentage des postes soumis à la répartition géographique attribués à des nationaux d'Etats non représentés ou sous-représentés ait diminué au cours de la période considérée. La délégation de la République fédérale d'Allemagne espère qu'il sera possible d'augmenter ce pourcentage durant l'année à venir en limitant à des cas exceptionnels le recrutement de candidats proposés par des Etats qui sont surreprésentés ou dont la représentation se situe au point supérieur de la fourchette souhaitable. Par ailleurs, la République fédérale d'Allemagne est très mécontente de n'être représentée qu'à deux postes de rang élevé alors qu'elle verse la quatrième contribution par rang d'importance au budget de l'ONU. Elle demande instamment qu'il lui soit accordé un niveau de représentation suffisant du point de vue quantitatif et qualitatif.

40. En conclusion, l'intervenant rend hommage à l'excellent travail accompli par le Bureau de la gestion des ressources humaines qui, en sus de son volume de travail déjà très lourd, a récemment dû s'acquitter d'une multitude de tâches supplémentaires, surtout en ce qui concerne le détachement de personnel au titre des opérations de maintien de la paix.

41. M. BISTA (Népal) dit que la délégation népalaise a noté avec intérêt les efforts faits pour améliorer le fonctionnement du système des Nations Unies et rehausser l'image de l'Organisation. Malheureusement, alors que l'on s'accorde généralement à reconnaître que la stabilité financière est un facteur important du processus de réforme en cours, certains Etats Membres n'ont toujours pas rempli les obligations financières qui leur incombent en vertu de la Charte. Si les ressources voulues ne sont pas disponibles, l'application de la résolution 41/213 de l'Assemblée générale sera ralentie, et cela portera préjudice au système existant. Il ne faut pas arrêter les programmes de réforme à mi-chemin pour des raisons financières.

42. La solution des autres problèmes qui affaiblissent l'Organisation, notamment l'insuffisance du programme d'organisation des carrières, le déséquilibre observé en ce qui concerne la participation des femmes et les relations peu harmonieuses entre le personnel et l'Administration, ne nécessite pas de ressources financières importantes, et il faudrait s'y attaquer sans retard.

(M. Bista, Népal)

43. Malgré les difficultés financières, certains progrès ont été réalisés dans la mise en oeuvre du processus de réforme. L'ancien Bureau des services du personnel a été réorganisé et rebaptisé Bureau de la gestion des ressources humaines; le Manuel d'administration du personnel qui a été publié devrait permettre d'améliorer l'administration du personnel; des concours ont été organisés pour recruter des fonctionnaires à des postes relevant de classe de début. Si la situation des femmes au Secrétariat s'est considérablement améliorée à la suite des mesures spéciales prises en application des recommandations du Comité directeur, il reste beaucoup à faire pour atteindre l'objectif de 30 % d'ici à 1990. La délégation népalaise appuie pleinement le Programme de gestion des vacances de poste et de redéploiement du personnel, qui fournit une base solide pour la promotion du personnel. Les tableaux d'effectifs révisés, fondés sur l'examen du volume de travail des différents services, et la formation axée sur l'emploi constituent d'excellents moyens d'améliorer l'efficacité et d'éviter que certains services n'aient du personnel en surnombre.

44. Bien que des progrès certains aient été réalisés, l'application d'autres recommandations a été différée, voire complètement négligée. Ces recommandations concernent la représentation géographique équitable; la représentation des pays en développement, en particulier des pays les moins avancés, et l'amélioration de la situation des femmes. La délégation népalaise est convaincue que le Secrétaire général n'épargnera aucun effort pour réaliser les objectifs que la communauté internationale a fixés à l'Organisation.

45. M. SOTO (Colombie) dit qu'il est décevant de constater l'absence de toute proposition concernant un sujet aussi important que la formation et l'organisation des carrières, mis à part une déclaration suivant laquelle il y a pénurie de ressources. La délégation colombienne a demandé des précisions quant au pourcentage de ressources qui ont été allouées au cours des cinq dernières années aux programmes de formation. Tout en reconnaissant les efforts faits par le Secrétariat pour appliquer les résolutions de l'Assemblée générale concernant la représentation des femmes et les postes soumis à la répartition géographique, l'intervenant estime que l'on pourrait faire plus pour assurer un roulement approprié dans l'occupation des postes aux échelons les plus élevés. Par ailleurs, la délégation colombienne est profondément préoccupée, pour des raisons tant juridiques qu'humanitaires, par les cas d'arrestation, de détention et d'enlèvement de fonctionnaires mentionnés dans le document A/C.5/44/11. En conclusion, elle rend hommage aux fonctionnaires dont les privilèges et immunités ont été violés et condamne les actions telles que l'assassinat apparent du lieutenant-colonel Higgins.

46. M. DA COSTA PEREIRA (Portugal) se déclare préoccupé par la baisse persistante de la représentation du Portugal aux postes soumis à la répartition géographique, qui a atteint la limite inférieure de la fourchette souhaitable fixée en ce qui concerne ce pays. De plus, aucun Portugais n'a jamais été nommé à un poste de direction. Le Portugal estime que les concours nationaux constituent un bon moyen de remédier à certaines des injustices les plus criantes et d'apporter un sang nouveau à l'Organisation, et note avec satisfaction que des concours seront organisés au Portugal en 1990. Il espère également que des concours seront bientôt organisés pour la classe P-3. Toutefois, les concours ne modifieront pas la

(M. Da Costa Pereira, Portugal)

représentation aux postes de rang élevé, au sujet desquels l'intervenant prend note avec regret des informations fournies au paragraphe 22 du document A/44/604. Son pays a toujours dit qu'il fallait assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, mais estime que ces qualités ne constituent pas l'apanage d'une minorité privilégiée.

47. En conclusion, le représentant du Portugal fait l'éloge du dévouement manifesté par le personnel, en particulier par les fonctionnaires qui se sont portés volontaires en grand nombre pour participer aux activités du Groupe d'assistance des Nations Unies pour la période de transition, où le niveau de participation des femmes a été très supérieur à l'objectif fixé dans les résolutions de l'Assemblée générale.

48. M. KERSTEIN (Yougoslavie) dit que l'examen des changements suscités par le processus de réforme en cours doit être abordé avec la plus grande prudence étant donné la persistance de la crise financière. En appuyant les mesures prises pour renforcer l'efficacité du Secrétariat, la délégation yougoslave considère comme particulièrement importante l'application de la recommandation 15 du Groupe des Dix-Huit et félicite le Secrétariat des progrès qu'il a réalisés jusqu'ici. Elle estime toutefois que cette recommandation doit être appliquée sans préjudice des grands principes qui sous-tendent la politique de recrutement et de nomination du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Elle réaffirme son entier appui à ces principes, tels qu'ils sont énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, en particulier le principe selon lequel le recrutement doit être effectué sur une base géographique aussi large que possible.

49. Pour donner effet à ces principes, il faudrait veiller tout spécialement à établir un équilibre approprié aux postes de rang élevé. Dans ce contexte, il serait plus facile d'appliquer le principe de la rotation aux échelons les plus élevés si les nominations aux postes de sous-secrétaire général et aux postes de rang supérieur étaient limitées à une période maximale de 10 ans. La situation actuelle en ce qui concerne la répartition géographique des postes est préoccupante et il faudrait s'attacher davantage, comme l'Assemblée générale l'a demandé, à tout faire pour recruter des nationaux d'Etats Membres non représentés ou sous-représentés ainsi que des candidats ayant réussi aux concours nationaux. La délégation yougoslave n'est pas convaincue que les dispositions de la résolution 43/224 A de l'Assemblée générale touchant la répartition géographique équitable aient été pleinement respectées en ce qui concerne le recrutement au cours de la période considérée. Il est difficile de comprendre pourquoi seuls des nationaux d'Etats dont le niveau de représentation est déjà plus que suffisant ont pu être recrutés pour occuper les quatre postes qu'il a fallu pourvoir aux échelons les plus élevés.

50. Notant que le niveau de représentation de la Yougoslavie se trouve depuis quelques années à la limite inférieure de la fourchette souhaitable, l'intervenant se déclare satisfait de ce que quatre candidats ayant réussi aux concours nationaux sont sur le point d'être recrutés. Les concours constituent l'un des moyens permettant de résoudre le problème de la sous-représentation. Mais il est urgent aussi de pourvoir des postes de rang élevé par voie de nomination directement.

(M. Kerstein, Yougoslavie)

51. En dépit des dispositions de la résolution 43/224 C de l'Assemblée générale le nombre de femmes recrutées pour occuper des postes soumis à la répartition géographique n'a progressé que légèrement, et il y a lieu de s'inquiéter de ce que le pourcentage de femmes parmi les nouvelles recrues a marqué un fléchissement. Il est évident qu'il faudrait nommer davantage de femmes à des postes de rang supérieur et il faut espérer que de nouvelles mesures seront prises pour faciliter la réalisation de l'objectif fixé par l'Assemblée générale.

La séance est levée à 12 h 15.