Nations Unies A/C.5/61/SR.12

# Assemblée générale

Soixante et unième session

Documents officiels

Distr. générale
31 janvier 2007
Français
Original : anglais

## Cinquième Commission

**Compte rendu analytique de la 12e séance**
Tenue au Siège, à New York, le lundi 30 octobre 2006, à 10 heures

*Président* : M. Yousfi . . . . . (Algérie)
*Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires* : M. Saha

## Sommaire

Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines (*suite*)

Point 133 de l'ordre du jour : Financement de l'Opération des Nations Unies au Burundi (*suite*)

Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, *dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication*, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau DC2-750, 2 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

06-59108 (F)

*La séance est ouverte à 10 h 15.*

**Point 123 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines** (A/61/201, A/61/228, A/61/255 et Add.1 et Add.1/Corr.1, A/61/257 et Add.1 à 3, A/61/274, A/61/319 et A/61/537)

1. **Le Secrétaire général**, présentant son rapport intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255 et Add.1 et Corr.1), dit que, durant sa carrière, il a toujours pris à cœur les questions de ressources humaines et s'en est toujours beaucoup occupé. On dit souvent que le personnel des Nations Unies est son capital le plus précieux, mais l'Organisation n'investit pas assez dans le capital humain et ne le soutient pas comme il conviendrait. Or, le personnel de l'Organisation est composé de ressortissants de ses États Membres, qui travaillent la main dans la main avec les habitants de ces pays et pour eux, et ce personnel représente 80 % des ressources de l'Organisation. Les fonctionnaires et agents offrent au monde des compétences remarquables, ils sont portés par un idéal de service public et sont fiers de se consacrer quotidiennement à la mission mondiale des Nations Unies.

2. Cependant, à présent, bien souvent, ces hommes et ces femmes ne peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes en raison des politiques et des procédures qui n'ont pas été adaptées à un monde en pleine évolution. En sa qualité de Secrétaire général, il a cherché d'emblée à résoudre ce problème, et les mesures exposées dans le rapport s'inspirent à la fois de sa profonde conviction que le personnel est pleinement dévoué à sa tâche et de ses propres déboires face à l'ensemble confus de règles, de systèmes et de structures qui trop fréquemment paralysent les initiatives.

3. L'ensemble le plus récent de mesures proposées est le fruit d'une décennie de travail et d'analyse des enseignements dégagés. Pendant son mandat, un nouveau régime des ressources humaines a été lancé et les directeurs et chefs de service ont été autorisés à choisir eux-mêmes leurs collaborateurs et à pourvoir à leur perfectionnement professionnel. Les règles et procédures ont été rationalisées et l'Organisation est maintenant mieux à même de recruter du personnel pour les opérations de maintien de la paix. En outre, les dispositions prises pour assurer la sécurité du personnel ont été améliorées et on s'est attaché à faire disparaître les obstacles institutionnels qui entravaient la mobilité et l'épanouissement du personnel. Ainsi, l'Organisation a gagné en efficacité, en 10 ans, et, pour ce qui est du rapport coût-efficacité, elle n'a rien à envier à d'autres organisations se consacrant à des activités similaires. Il remercie les États Membres pour leur soutien dans les cycles successifs de réformes, car, sans eux, de tels progrès n'auraient pas été possibles.

4. Les délégations se demandent peut-être pourquoi il a soumis un deuxième ensemble de propositions de réforme de la gestion des ressources humaines si peu de temps avant la fin de son mandat. En vérité, alors que les choses vont dans la bonne direction, de redoutables obstacles demeurent. Les mandats confiés à l'Organisation continuent à se multiplier, à devenir plus complexes, alors que les pratiques de recrutement restent lentes, plus passives qu'actives, et que les objectifs d'équilibre entre les deux sexes et de diversité géographique n'ont pas encore été atteints. Les pratiques et les dispositions actuelles ont donc beaucoup à gagner à de nouvelles améliorations.

5. Les États Membres eux-mêmes ont reconnu ces lacunes. Lors du Sommet mondial de 2005, les chefs d'État et de gouvernement avaient demandé de quoi un Secrétaire général avait besoin pour s'acquitter de ses responsabilités administratives et comment l'Organisation pouvait choisir les politiques et les règles les plus judicieuses, en particulier dans le domaine des ressources humaines. Le rapport intitulé « Investir dans les Nations Unies : pour une Organisation plus forte dans le monde entier » (A/60/692 et Corr.1), dans lequel il a présenté une vision d'ensemble sur une fonction publique internationale connue pour son excellence et son agilité, a été sa première réponse à ces demandes, et le rapport dont la Commission est saisie expose en détail les mesures qui permettront de concrétiser cette vision d'ensemble.

6. Il y a 15 ans à peine, l'Organisation des Nations Unies consistait en un Secrétariat stable, essentiellement statique, installé au Siège et dont la principale fonction était de définir des normes et d'organiser des conférences et des réunions. Cet aspect essentiel de son travail fait toujours partie de son identité mais, ces dernières années, l'Organisation est beaucoup plus multidimensionnelle. Plus de la moitié de ses 30 000 fonctionnaires et agents travaillent désormais sur le terrain, la majorité dans des opérations de maintien de la paix, mais aussi pour des

secours après le tsunami, pour des enquêtes pénales, pour observer des élections ou pour évaluer, après un conflit, les atteintes à l'environnement, alors que, si le budget reflète cette expansion spectaculaire de ses activités, les règles régissant le personnel n'ont pas tellement évolué. Les divers régimes demeurent compartimentés, excessivement complexes, ce qui fait qu'ils sont difficiles à comprendre et à administrer. De ce fait, la confiance n'est pas toujours au rendez-vous et les responsabilités parfois mal définies. En outre, les techniques de l'Organisation sont parfois dépassées, elles ne sont pas toujours bien adaptées à la gestion d'un capital humain déployé dans le monde entier.

7. Cette situation explique que le risque de gestion a atteint un niveau inacceptable. Des missions des Nations Unies ont été handicapées par des taux élevés de vacance de postes (de 22 % à 26 % en moyenne) et par une rotation trop rapide du personnel. En outre, plus de 50 % du personnel déployé sur le terrain n'est à l'Organisation que depuis deux ans ou moins, et il est donc difficile d'appliquer des principes et des normes cohérents à tous.

8. Il est donc grand temps de modifier profondément les mentalités. Cependant, une telle évolution n'est possible qu'avec le soutien aussi bien des fonctionnaires et agents que des directeurs. C'est pourquoi des consultations approfondies ont été menées avec les représentants élus du personnel de tous les lieux d'affectation, à l'exception de New York, dans le cadre du Comité de coordination entre l'administration et le personnel. Des équipes constituées de membres du personnel se sont également rendues dans des lieux d'affectation éloignés du Siège et les propositions contenues dans le rapport ont rencontré une large adhésion. Il est malencontreux que le syndicat, à New York, ne se soit pas joint à ce consensus et ait choisi de ne pas participer aux procédures officielles. Il espère que le syndicat réexaminera sa position et rouvrira le dialogue avec l'Administration.

9. Ses propositions prennent pour point de départ l'idée que le Secrétariat constitue un capital humain mondial, unique, qui doit être géré de façon transparente et équitable pour que les Nations Unies offrent les services qui sont demandés à l'Organisation et soient un employeur de qualité, pour les spécialistes les plus compétents, de par le monde. Le changement doit concerner d'abord le recrutement, les conditions d'emploi et l'aménagement des carrières, et les propositions dont il est question couvrent l'ensemble de ces questions. Le recrutement doit être accéléré, par des mesures bien ciblées, conçues pour retenir les candidats les mieux qualifiés, et les dispositions actuelles en matière de contrats doivent être remplacées par un contrat unique. Or, même un changement aussi modeste en apparence ferait beaucoup pour rétablir l'équité et améliorer la transparence, la mobilité et la flexibilité. Des conditions d'emploi normalisées pour le personnel déployé sur le terrain aideraient aussi à attirer et à conserver des candidats de qualité ayant une expérience précieuse. La création de 2 500 postes permanents civils dans les opérations de maintien de la paix permet de s'assurer que les opérations de maintien de la paix, qui sont une fonction essentielle du Secrétariat, profiteront bien d'une indispensable continuité des compétences. En particulier, il doit exister des procédures de sélection plus rigoureuses et les dirigeants doivent être mieux formés.

10. Les propositions avancées dans le rapport porteront leurs fruits si elles sont appuyées par des ressources financières suffisantes. À ce jour, la formation et d'autres activités visant à aider le personnel et à renforcer les structures et les systèmes qui permettent son travail souffrent d'un sous-financement chronique. Le nouvel ensemble de mesures est intitulé « Investir dans le capital humain » pour une raison bien précise : si l'Organisation investit dès maintenant dans son personnel, elle en tirera plus tard des « dividendes » plus substantiels et réalisera donc des économies.

11. Certains États Membres hésiteront peut-être à donner toute leur attention à ces propositions sous prétexte qu'elles sont formulées juste avant l'arrivée d'une nouvelle administration. Mais ces mesures reposent sur un diagnostic méticuleux de la situation actuelle au regard des ressources humaines. Il reflète les vues du personnel et de l'administration et repose sur l'expérience acquise par le Secrétaire général, expérience qui, très nettement, a été pour lui à la fois gratifiante et frustrante. Une autre analyse approfondie de la question des ressources humaines aux Nations Unies, menée par quelqu'un d'autre, ne manquera pas de recenser les mêmes problèmes et de rechercher des solutions semblables ou identiques. Au fil des ans, les États Membres ont beaucoup prêté attention à la question des ressources humaines, y ont consacré beaucoup d'énergie et il espère que les États Membres

continueront à s'engager pareillement durant le dernier cycle de réformes. Il est convaincu que les propositions actuellement avancées sont nécessaires pour créer une fonction publique internationale remplissant les normes les plus élevées de performance, d'éthique et de responsabilité, pour être à même de faire face à des problèmes en constante évolution. Le résultat de cet investissement consacré par les États Membres aux ressources humaines devrait être une Organisation plus productive et plus responsable.

12. **M^me^ Beagle** (Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/61/228), dit que ce rapport offre un aperçu d'ensemble des mesures déjà prises pour donner suite aux initiatives de réformes présentées par le Secrétaire général et décrit certaines des difficultés rencontrées à cette occasion. Le rapport contient aussi des informations de référence supplémentaires sur les propositions consignées dans le document A/61/255 et Add.1 et Corr.1.

13. Le rapport se présente sous la même forme que les rapports antérieurs sur la question et recense les objectifs, les réalisations escomptées et les futures activités, au titre de chacune des 10 rubriques principales de la réforme de la gestion des ressources humaines. Le rapport répond aussi à des demandes précises supplémentaires de l'Assemblée générale, qu'elle a énoncées dans les résolutions 59/266 et 60/238. M^me^ Beagle fait observer que l'une de ces deux rubriques principales, à savoir l'administration de la justice, est actuellement à l'étude au Groupe de la refonte du système d'administration de la justice aux Nations Unies. Le Secrétaire général présentera le rapport correspondant durant la première partie de la reprise de la session de l'Assemblée générale en 2007.

14. Le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/61/257 et Add.1 à 3) couvre la période du 1^er^ juillet 2005 au 30 juin 2006 et fournit une information détaillée sur les caractéristiques démographiques du Secrétariat. Pour la première fois, la population statistique considérée dans le rapport inclut l'ensemble du personnel, quels que soient l'origine du financement, le type d'engagement, la durée du contrat, la classe et le lieu d'affectation et couvre donc les quelque 30 000 personnes du Secrétariat qui travaillent au Siège ou dans autres les lieux d'affectation, dans les commissions régionales et dans diverses affectations sur le terrain. Les trois additifs à ce rapport traitent du personnel fourni à titre gracieux par des gouvernements et d'autres entités (A/61/257/Add.1), de l'emploi de fonctionnaires retraités (A/61/257/Add.2) et de consultants et vacataires (A/61/257/Add.3).

15. S'agissant du rapport du Secrétaire général sur le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires (A/61/319), M^me^ Beagle rappelle que ce conseil, présidé par le Vice-Secrétaire général, a été créé par le Secrétaire général en mai 2005 pour mieux responsabiliser les hauts fonctionnaires. Il est chargé de suivre et d'analyser la façon dont les hauts fonctionnaires s'acquittent de leurs tâches. Le rapport dont est saisie la Cinquième Commission résume les activités de ce conseil depuis sa création, en particulier pour ce qui est des plans d'action sur les ressources humaines et des accords conclus par le Secrétaire général et les directeurs de programme.

16. Le rapport du Secrétaire général sur les directives générales concernant l'emploi de consultants au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) (A/61/201) a été présenté en application de la résolution 59/270 de l'Assemblée générale et contient des informations sur les nouvelles directives générales pour la sélection et la gestion des consultants au HCR.

17. La réforme de la gestion des ressources humaines est inscrite dans la durée. Les résultats obtenus jusqu'à présent ont préparé le terrain pour que l'Organisation puisse examiner les problèmes qui se posent encore et les problèmes nouveaux, notamment la conciliation des politiques et des pratiques avec les besoins opérationnels et les normes mondiales, et le développement des ressources et instruments nécessaires pour gérer le changement. Les propositions consignées dans le document A/61/255 et Add.1 et Corr.1 s'inspirent de l'expérience acquise et des enseignements dégagés et sont conçues pour aboutir aux résultats les plus efficaces en matière de ressources humaines.

18. Pour conclure, M^me^ Beagle appelle l'attention sur un dilemme qui a trait à la transmission aux États Membres des vues du personnel. Conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, celle-ci est disposée à recevoir et examiner avec soin les vues du personnel telles qu'elles sont présentées par un représentant unique autorisé du personnel du Secrétariat de l'ONU dans un document transmis par l'intermédiaire du Secrétaire général. Cependant, en sa

qualité de représentante du Secrétaire général, elle a été invitée à transmettre deux documents et certaines associations de fonctionnaires l'ont informée qu'elles n'avaient entériné ni l'un ni l'autre de ces deux documents. De ce fait, M^me^ Beagle n'était pas en mesure de se conformer aux dispositions de la résolution. Cependant, si la Commission le souhaitait elle soumettrait les deux documents à son examen.

19. **M^me^ Hurtz-Soyka** (Directrice par intérim du Bureau de la déontologie), présentant le premier rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/61/274), dit que ce rapport donne également suite à la demande tendant à pourvoir rapidement les postes vacants dans ce bureau, en application de la résolution 60/283 de l'Assemblée générale.

20. Depuis le 1^er^ janvier 2006, le Bureau de la déontologie définit des procédures administratives et opérationnelles et applique les politiques relevant de son mandat telles qu'elles sont énoncées dans le bulletin ST/SGB/2005/22 du Secrétaire général. Ce bureau a largement consulté les services internes pertinents, ainsi que des organisations extérieures, publiques ou privées, et s'est attaché à utiliser au mieux l'information et les renseignements déjà dégagés.

21. L'une des principales fonctions du Bureau de la déontologie est de développer et de définir des normes de conduite et d'organiser chaque année une formation déontologique. Les activités entreprises jusqu'à présent dans ce domaine sont présentées aux paragraphes 15 à 19 du rapport. Les paragraphes 25 à 30 décrivent les mesures prises par le Bureau pour fournir, aussi bien à des individus qu'à des groupes, des conseils et des directives confidentiels. À ce jour, près de 200 demandes de conseils et de directives ont ainsi été reçues, dont plus de la moitié concerne des conflits d'intérêts et autres questions déontologiques. Les autres concernent des dons et des dépenses de représentation, des activités extérieures, des rapports sur différents manquements signalés aux bureaux appropriés et l'utilisation des avoirs de l'Organisation.

22. Le programme de transparence en matière d'intérêts financiers est également un élément important de la mission que s'est donnée le Secrétaire général de préserver et d'améliorer la confiance de l'opinion publique dans l'intégrité des Nations Unies. À ce sujet, le Bureau de la déontologie a coordonné, comme chaque année, la publication des intérêts financiers, qui concerne plus de 1 700 membres du personnel, et inclut le personnel aux niveaux D-1 et L-6 et au-dessus, ainsi que les fonctionnaires qui ont accès à des informations confidentielles sur les achats ou les investissements et tous les fonctionnaires employés au Bureau de la déontologie. À ce jour, 95 % des membres du personnel du Siège qui sont soumis à ces règles ont remis des déclarations de leurs intérêts financiers. Le taux de conformité, dans les missions de maintien de la paix, est actuellement de 69 %. Le Bureau de la déontologie s'occupe activement de confier à des experts financiers extérieurs la tâche d'examiner ces déclarations. Le processus a atteint sa phase finale.

23. En outre, le Bureau de la déontologie est chargé de protéger les fonctionnaires contre d'éventuelles représailles s'ils ont signalé des manquements. À ce jour, il a reçu 53 plaintes faisant état de telles représailles, dont 6 ont été menées à leur terme. Sur ces six plaintes, une affaire a été retenue en vue d'une enquête; dans les cinq autres cas, aucune preuve crédible de représailles n'a été trouvée.

24. Le rapport contient aussi plusieurs observations de nature générale sur la politique de protection de ceux qui dénoncent des manquements à la déontologie, des conseils déontologiques et la transparence en matière d'intérêts financiers. Cependant, un examen complet du Bureau de la déontologie sera soumis à l'Assemblée générale à sa soixante-deuxième session. À cette date, le Secrétaire général présentera ses vues sur l'éventuelle création d'un groupe d'experts internationalement représentatif pour procéder à une évaluation périodique indépendante des travaux du Bureau. Enfin, il rappelle que le Bureau de la déontologie fonctionne actuellement grâce à du personnel détaché. Cependant, le recrutement de quatre administrateurs recrutés sur des postes permanents est pratiquement terminé.

25. **M. Saha** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du CCQAB correspondant (A/61/537), exprime sa satisfaction au Secrétaire général pour l'action qu'il a menée pour réformer la gestion des ressources humaines aux Nations Unies. Le rapport A/61/255 et Add.1 et Add.2 expose plusieurs idées novatrices et, si certaines d'entre elles nécessitent encore une certaine élaboration, leur orientation générale est bienvenue.

26. Examinant les propositions, le Comité consultatif avait cherché à déterminer celles qui appelaient une décision de principe de l'Assemblée générale, celles qui relevaient du Secrétaire général en sa qualité de plut haut fonctionnaire de l'Organisation en vertu de l'Article 97 de la Charte, celles qui devaient attendre des résultats d'études envisagées ou de futures études et celles qui pouvaient donner lieu à des décisions immédiates. Dans les cas où l'Assemblée générale est invitée à prendre note des besoins financiers qu'il conviendra d'inclure dans le projet de budget-programme de l'exercice 2008-2009, le Comité consultatif a précisé que l'Assemblée n'avait pas à se prononcer elle-même dès maintenant sur ces futures demandes puisqu'il incombait au Secrétaire général d'inclure toute demande de crédit qu'il jugeait appropriée dans le projet de budget-programme.

27. Le Comité consultatif a une fois de plus souligné la pertinence de l'Article 101 de la Charte et approuvé l'intention du Secrétaire général de faire en sorte que le Bureau de la gestion des ressources humaines joue un rôle plus actif. Il a également réaffirmé qu'il fallait bien préciser la filière hiérarchique et les responsabilités de chacun et demander la création d'un système d'incitations et de sanctions bien défini.

28. Pour conclure, le représentant du CCQAB a dit que la concertation entre le personnel et l'administration, conformément au Règlement du personnel et aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, était de la plus haute importance.

29. **M. Kiiamov** (Président du Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies) rappelle que quand l'Organisation a été créée, le rôle du Secrétariat était surtout d'assurer le service des conférences. Au fil du temps, pourtant, il a été progressivement demandé aux fonctionnaires d'accomplir des tâches plus diverses et plus complexes. Le Secrétariat a répondu à ces demandes nouvelles de façon circonstancielle, fragmentaire, mais le moment est venu de procéder à une réforme complète susceptible de rendre le Secrétariat pleinement fonctionnel dans l'actuel environnement opérationnel.

30. S'agissant des réformes proposées par le Secrétaire général, l'Organisation a besoin d'un personnel très qualifié, capable d'assumer les fonctions les plus diverses, et il se félicite donc de la volonté du Secrétaire général d'offrir au personnel de plus nombreuses possibilités de formation. Les dépenses supplémentaires à consentir à cet effet seront justifiées par la création d'une fonction publique plus mobile et plus efficace. Le système de recrutement doit de même être modernisé et doté d'un système intégré de gestion à l'échelle mondiale pour les opérations sur le terrain et les travaux du Siège. Le recrutement, aussi bien externe qu'interne, doit être plus transparent et encourager l'intégrité, la compétence, l'efficacité, un meilleur équilibre entre les sexes et une bonne répartition géographique.

31. Le Président du CCSA se réjouit des possibilités nouvelles de perfectionnement professionnel qu'offre le programme de mobilité, mais engage instamment la Commission à étudier tous les moyens de réduire l'impact des questions de vie quotidienne dans le travail qui retardent la mobilité et la réalisation d'autres objectifs tels que la parité entre les sexes. Les préoccupations du personnel au sujet des obligations familiales doivent être prises en compte et le programme de mobilité ne doit pas affecter l'aménagement des carrières. Un effort plus rigoureux doit être consacré à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les divers lieux d'affectation; par exemple, il n'est pas équitable que des fonctionnaires en poste dans des missions sur le terrain n'aient pas tous les mêmes avantages, ce qui complique les conditions déjà difficiles dans lesquelles ils exercent leur activité.

32. Les dispositions actuelles en matière de contrat varient considérablement, ce qui entraîne des inégalités proches d'une véritable discrimination. Alors que de nombreux fonctionnaires considèrent que le système des engagements permanents doit être conservé pour la fonction publique internationale, le système proposé, à trois étages, de contrats temporaires, de durée déterminée et de durée indéterminée est un compromis acceptable pour résoudre les problèmes suscités par les disfonctionnements actuels du système et devrait donc être appliqué immédiatement. La réforme des ressources humaines doit aller de pair avec la refonte du système d'administration de la justice tel qu'il est décrit dans le rapport du Groupe chargé de la refonte du système de l'administration de la justice (A/61/205).

33. Il met en garde contre de nouveaux retards qui pourraient être pris dans la mise en œuvre d'une

réforme qui est indispensable afin de réduire les coûts. Retarder les réformes dégagerait de fausses économies et retentirait sur l'efficacité de l'Organisation à long terme. Pour adapter l'Organisation au XXI^e siècle, la Commission doit approuver les recommandations du Secrétaire général, consignées dans ses rapports, qui tiennent compte des vues du personnel.

34. **M. Kumalo** (Afrique du Sud), parlant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, salue les efforts que fait le Secrétaire général pour réformer la gestion des ressources humaines. Le Groupe des 77 respecte pleinement les responsabilités confiées par la Charte au Secrétaire général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation, et est favorable au rôle de contrôle joué par l'Assemblée générale; le Groupe ne souscrit pas à l'opinion selon laquelle l'Assemblée générale empêche le Secrétaire général de jouer son rôle.

35. La bonne application des mandats de l'Organisation, qui sont de plus en plus complexes et difficiles, dépend de la qualité du personnel et de l'obtention des ressources voulues. Le Groupe des 77 continue à soutenir les mesures visant à assurer les meilleures conditions d'emploi possibles aux fonctionnaires et à tenir compte des préoccupations du personnel dans les opérations de maintien de la paix en particulier. Le Groupe des 77 retient les critères de référence pour l'examen de la réforme, qui vise à faire en sorte que le personnel remplisse bien les normes les plus élevées de comportement éthique, d'équité, de transparence, de responsabilisation, de performance, d'excellence dans la gestion et de respect de la diversité. Il se félicite des progrès accomplis tels que la planification et la vérification, la gestion des moyens électroniques, la rationalisation des procédures, la délégation aux chefs de département de la responsabilité de sélectionner le personnel, la mobilité et l'intégration des compétences de base et des valeurs essentielles dans les systèmes de gestion des ressources humaines. Cependant, les résultats ont été variables et il espère voir un renforcement des réformes déjà appliquées.

36. Le système de recrutement, qui est actuellement décentralisé, doit être réexaminé. Le recrutement est une responsabilité de l'administration et des administrateurs, et les hauts fonctionnaires doivent être tenus comptables des fonctionnaires qu'ils auraient recrutés et qui ne rempliraient pas des critères spécifiés. Les organes centraux de contrôle jouent un rôle important pour s'assurer de la responsabilisation des fonctionnaires et de la transparence du processus de recrutement, et étant donné les préoccupations évoquées par le personnel concernant le rôle de ces organes, leur mandat doit être plus clairement défini.

37. Il faut réfléchir à d'autres aspects importants du recrutement. La liste de candidats présélectionnés doit être utilisée de façon plus équitable pour pourvoir rapidement les postes sur le terrain. Le système Galaxy doit être amélioré pour aider l'Organisation à satisfaire ses besoins opérationnels. La promotion est actuellement décidée en fonction du comportement professionnel, mais il faut prévoir des garanties contre la discrimination et le favoritisme. Une meilleure planification, une meilleure coordination entre départements accéléreraient le recrutement. Le représentant du Groupe des 77 exprime la crainte qu'une réduction de la période d'affichage des vacances d'emploi n'empêche des candidats de pays en développement de faire acte de candidature, mais le Groupe des 77 est tout disposé à examiner les moyens de faciliter les nominations urgentes. Son représentant se félicite aussi de la proposition de créer un service de recrutement spécialisé au Bureau de la gestion des ressources humaines pour aider les directeurs de programme à choisir et recruter leurs collaborateurs.

38. La mobilité du personnel est un moyen utile de répondre aux besoins de l'Organisation et doit s'appliquer à toutes les catégories de personnel, y compris les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. La mobilité doit rester volontaire, mais elle doit être accompagnée d'incitations, telles que la possibilité d'une promotion et le versement d'indemnités de sujétion. Tous les membres du personnel doivent avoir une possibilité égale de quitter le Siège et d'y revenir. Mais cette mobilité ne doit pas être conçue comme contraignante; elle doit être appliquée après consultation des associations du personnel et introduite progressivement sans compromettre la mémoire institutionnelle des départements. Elle ne doit pas être utilisée pour transférer des postes entre départements et les tableaux d'effectifs doivent rester inchangés. Le fonctionnaire doit pouvoir gérer lui-même sa carrière. La formation, de même, est très importante et le Groupe des 77 est prêt à approuver les montants demandés par le Secrétaire général pour le perfectionnement professionnel. Les programmes de formation doivent répondre aux besoins de l'Organisation, augmenter les

connaissances et les compétences du personnel; ils doivent faire l'objet d'une vérification extérieure. Tous doivent avoir également accès aux possibilités de formation.

39. L'Organisation ne paraît toujours pas en mesure de respecter les critères en matière d'égalité entre les sexes et de représentation géographique, et cela est un sujet de préoccupation. Beaucoup de pays demeurent non représentés ou sous-représentés et très peu de candidates originaires de pays en développement sont nommées. Les moyens actuels tels que les concours, l'emploi de candidats présélectionnés venant des pays en développement et les missions spéciales de recrutement dans des pays sous-représentés ou non représentés n'ont pas permis d'atteindre les objectifs fixés. Les hauts fonctionnaires qui n'ont pas appliqué les critères définis dans les plans d'action sur les ressources humaines doivent expliquer pourquoi.

40. Certains postes de direction semblent être l'apanage de certains États Membres. Les vacances de poste résultant des nombreuses arrivées à l'âge de la retraite en 2010 devraient être l'occasion d'améliorer le caractère international de l'Organisation. Le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires doit examiner cette question. Le Groupe des 77 et la Chine demandent qu'il soit remis à l'Assemblée générale des mises à jour trimestrielles sur les progrès accomplis.

41. Le Groupe s'attend à recevoir de nouveaux éclaircissements sur la proposition d'approuver un ensemble de 2 500 postes civils permanents dans les opérations de paix aux niveaux des administrateurs et du Service mobile, et notamment des détails sur la structure par groupe professionnel et par classe et l'impact sur les critères géographiques et d'égalité entre les sexes. S'agissant de la normalisation des conditions d'emploi, le Groupe des 77 a relevé la proposition d'accorder des contrats uniformes, mais estime qu'il ne faut pas prendre une décision définitive avant d'avoir examiné le rapport sur la normalisation des prestations sur le terrain qui doit être établi par le Groupe de travail de la Commission de la fonction publique internationale sur les prestations versées aux membres du personnel recrutés sur le plan international affecté dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles.

42. La structure actuelle de responsabilisation, à l'Organisation, demeure compartimentée, est difficile à comprendre et n'a d'ailleurs pas été pleinement appliquée. Le représentant du Groupe des 77 est préoccupé de voir que les directives précises permettant de tenir les directeurs de programme comptables des échecs n'ont pas été appliquées. Des mesures concrètes doivent être prises pour améliorer la responsabilisation avant que l'on leur délègue de nouvelles attributions. Il faut aussi rendre plus transparent et plus équitable le système d'administration de la justice; il espère prendre connaissance des recommandations du Groupe de la refonte du système de l'administration de la justice à l'ONU.

43. Il doit exister un cadre approprié pour les consultations avec le personnel sur la réforme des ressources humaines. La méfiance actuelle entre l'administration et le personnel est regrettable et néfaste pour l'image de l'Organisation. Tout doit être fait pour améliorer ces relations. Le Groupe des 77 espère entendre les vues de tous les représentants du personnel sur les réformes proposées et il rend hommage au personnel en poste dans le monde entier; il rend spécialement hommage à la mémoire de ceux qui ont trouvé la mort au service de l'Organisation.

44. **M^me^ Lintonen** (Finlande), parlant au nom de l'Union européenne; des nouveaux membres, la Bulgarie et la Roumanie; des pays candidats à l'admission, la Croatie, l'ex-République yougoslave de Macédoine et la Turquie; des pays du processus de stabilisation et d'association, la Bosnie-Herzégovine et le Monténégro; et au nom de l'Islande, du Liechtenstein, de Moldova et de l'Ukraine, exprime sa gratitude au Secrétaire général pour tout ce qu'il fait pour réformer l'Organisation. Des efforts appréciables ont été faits pour adapter à la situation un système de gestion des ressources humaines centré sur le Siège, alors que plus de la moitié du personnel est en poste sur le terrain.

45. Le Secrétaire général envisage pour l'avenir une organisation intégrée, orientée vers l'action sur le terrain et opérationnelle. L'Union européenne convient que l'Organisation a besoin d'une gestion moderne de ses ressources humaines et qu'il faut y développer une mentalité permettant à tous les membres du personnel d'apporter à l'Organisation la contribution la plus éminente possible. Cependant, il reste beaucoup à faire. Par exemple, on relève un progrès insuffisant vers l'égalité entre les sexes et une meilleure répartition géographique; les types de contrat trop

nombreux sont inéquitables et difficiles à administrer; les conditions d'emploi sur le terrain sont moins favorables que celles offertes par les fonds et programmes.

46. Abordant les propositions du Secrétaire général, la représentante de la Finlande dit que le recrutement doit être plus actif et plus rapide afin de réduire de moitié les délais de recrutement. L'Union européenne espère pouvoir envisager la création d'un service de recrutement spécialisé et d'autres propositions relatives au recrutement en tenant compte des observations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires. Le recrutement doit continuer à reposer sur des principes d'efficacité, de compétence et d'intégrité, que consacre la Charte; M^me^ Lintonen rappelle qu'il faut accroître la proportion de femmes pour parvenir à l'équilibre, assurer un bon équilibre géographique, en particulier aux échelons supérieurs.

47. L'Union européenne accueille avec satisfaction le succès du programme de réaffectation des fonctionnaires de classe P-2 et espère voir poursuivi le travail sur la mobilité afin de créer une fonction publique internationale plus souple, ayant des compétences très diversifiées. Le programme en question prépare les nouveaux fonctionnaires à travailler dans un environnement flexible et représente authentiquement de la part de l'Organisation un investissement dans le capital humain. L'Union européenne espère également voir se concrétiser un investissement plus important dans le perfectionnement professionnel et le soutien à l'aménagement des carrières; les directeurs doivent faciliter le déroulement des carrières et le fonctionnaire doit lui aussi vouloir une progression continue de sa carrière professionnelle. L'actuel système d'aménagement des carrières doit aider à attirer et conserver du personnel de qualité. L'information doit également jouer un rôle déterminant et les directeurs doivent avoir les moyens de gérer les ressources humaines et financières. Une amélioration de la formation dans les domaines essentiels de la gestion des ressources doit promouvoir une interprétation commune des règles, des procédures et des normes et améliorer la gestion des risques. Une évolution authentique de la gestion appelle des investissements consacrés à la fois à la sélection et au perfectionnement professionnel des dirigeants. La performance des hauts fonctionnaires doit être suivie de près.

48. Bien qu'il soit admis qu'il faut améliorer les moyens et les processus techniques qui interviennent dans les ressources humaines, en particulier les nouveaux instruments de déploiement électronique des effectifs, l'Union européenne espère que l'on examinera les possibilités réelles de ces nouvelles technologies lors de l'actuelle session. Elle rappelle que ces nouvelles technologies sont simplement un moyen nouveau d'aider le personnel à accroître ses compétences.

49. L'Union européenne est disposée à envisager la rationalisation des arrangements contractuels dans l'intérêt de l'équité et de la cohérence du traitement réservé au personnel, et sa représentante aimerait recevoir plus d'informations sur les modalités détaillées des contrats envisagés et les incidences financières du nouveau système. Elle s'attend à prendre connaissance du rapport du Groupe de travail de la CFPI sur les prestations versées aux fonctionnaires recrutés sur le plan international affectés dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles, en particulier les propositions de normalisation au sein du système des Nations Unies. Elle espère aussi pouvoir examiner les propositions du Secrétaire général concernant la réforme de la catégorie du Service mobile. Bien que l'idée de créer un cadre de 2 500 postes civils permanents dans les opérations soit intéressante, elle souhaiterait disposer d'informations plus détaillées, en particulier concernant le recrutement et le coût. Elle souligne également qu'il faut veiller à assurer le niveau le plus élevé de sécurité du personnel dans les villes sièges ainsi que sur le terrain.

50. Le nombre important de passages à la retraite au cours des années qui viennent, en particulier parmi les hauts fonctionnaires et au niveau des directeurs, devrait offrir l'occasion de faire mieux correspondre les effectifs aux futurs besoins, de rajeunir l'Organisation et d'atteindre les objectifs d'équité entre les sexes et de répartition géographique. L'Union européenne est toute prête à envisager la possibilité de départs négociés volontaires et limités et espère recevoir un complément d'information sur l'expérience acquise jusqu'à présent à ce sujet.

51. L'Union européenne partage avec le personnel le souci d'une plus grande transparence du système de gestion des ressources humaines à tous les niveaux. Les dirigeants doivent par exemple être plus rigoureusement tenus comptables de leurs décisions. L'Union européenne convient avec le CCQAB qu'il

faut que les filières hiérarchiques soient précisées et que les responsabilités de chacun soient plus précises. Les vues du personnel sur les questions de ressources humaines, en particulier les propositions du Secrétaire général, doivent également être entendues.

52. **M. Talbot** (Guyana), parlant au nom du Groupe de Rio, dit que celui-ci a toujours été favorable à l'amélioration des conditions d'emploi du personnel, qui constitue le capital le plus précieux de l'Organisation. Cependant, comme la situation actuelle dans le monde et la complexité de nouveaux mandats exigent des spécialistes qualifiés et responsables, les propositions du Secrétaire général concernant la gestion des ressources humaines sont au centre de son entreprise de réforme. L'amélioration du système de recrutement doit donner à l'Organisation un personnel de grande compétence tout en respectant la diversité et la neutralité de la fonction publique internationale et la nécessité d'une représentation géographique équitable. La politique de mobilité du personnel doit faciliter le travail de l'Organisation : elle doit se fonder sur des principes clairs, notamment un traitement non discriminatoire et une compensation adéquate, et doit être acceptée par tous.

53. S'agissant de la formation et de la haute direction de l'Organisation, il doit exister des possibilités de perfectionnement professionnel à tous les niveaux; la formation doit être partie intégrante de l'aménagement des carrières. La simplification des contrats et l'harmonisation des conditions d'emploi doivent être examinées dans le contexte des études actuellement menées par la CFPI. Il est important également d'améliorer le système d'informatisation de la gestion des ressources humaines et les propositions concernant les départs négociés doivent être examinées en fonction des avantages réellement attendus de cette mesure.

54. **M. Adomayakpor** (Togo) dit que le Secrétaire général sortant a conseillé à son successeur d'utiliser pleinement cette ressource sans égale qu'est le personnel de l'Organisation. C'est là un sage conseil, car les résultats positifs obtenus par l'Organisation des Nations Unies depuis sa fondation sont en grande partie dus à la qualité et à la compétence de son personnel, et, maintenant plus que jamais, il faut qu'elle dispose d'un personnel hautement qualifié. Les actuelles propositions du Secrétaire général aident à produire une fonction publique internationale plus indépendante et plus dynamique ayant un sens plus aigu de ses responsabilités.

55. Il faut particulièrement prêter attention, dans la gestion des ressources humaines, au renouvellement périodique du personnel compte tenu de la nécessité de transmettre la mémoire institutionnelle. La politique de recrutement doit tenir compte du grand nombre de fonctionnaires qui vont bientôt être à la retraite, afin d'éviter que les postes restent vacants trop longtemps, au détriment des activités de l'Organisation. Il faut plus nettement prêter attention au recrutement de personnel qualifié originaire de pays en développement de façon que ceux-ci jouent un rôle plus grand dans la gestion des activités.

56. **M. Kapoma** (Zambie) accueille avec satisfaction les nouvelles propositions sur les ressources humaines, en particulier celles qui ont trait à l'idée de demander aux responsables de rendre compte du recrutement fondé sur le mérite et de l'aménagement des carrières, de la représentation géographique, de l'équilibre entre les sexes et des normes déontologiques, ainsi que de la création d'un système d'interlocuteurs, dans tous les départements, pour le plan d'action. Le représentant de la Zambie reconnaît les efforts faits jusqu'à présent par le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires mais note que la performance d'ensemble n'est toujours pas à la hauteur des objectifs fixés dans le domaine de la répartition géographique et de l'équilibre entre les sexes.

57. Il note aussi qu'en dépit des mesures prises pour améliorer l'efficacité de la sélection des candidats, le système demeure complexe et trop peu transparent : il devrait être simplifié, reposer uniquement sur le mérite, compte tenu aussi des considérations géographiques. Le concept de filière rapide doit être appliqué pour remplir des postes devenant vacants par érosion des effectifs. Les chefs de département qui ne respectent pas les critères de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes doivent rendre compte de la sélection des candidats dans les pays surreprésentés ou de candidats de sexe masculin quand il existe des candidates également qualifiées. Étant donné que même cette mesure risque de se révéler inefficace, le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires doit suivre de près les départements concernés et les mesures pour assurer la responsabilisation du personnel et la transparence doit être étudiée plus avant.

58. Le Secrétaire général doit être loué des efforts qu'il fait pour améliorer le perfectionnement professionnel et l'aménagement des carrières, mais il y

a encore un large fossé entre les besoins de formation et les ressources disponibles : la formation ne représente que 1 % des dépenses de personnel. Ce fossé doit être comblé, en partie en allouant des ressources plus importantes aux domaines prioritaires du perfectionnement professionnel. La Zambie est favorable aux propositions relatives aux programmes de sensibilisation des cadres moyens aux problèmes sexospécifiques et à la promotion d'une prise en compte plus attentive des problèmes interculturels et sexospécifiques et de diversité culturelle parmi les agents des services généraux afin de résoudre les problèmes du harcèlement sexuel et de la discrimination sexiste.

59. Les arguments en faveur de l'octroi de contrats permanents au personnel des opérations de maintien de la paix ne manquent pas d'intérêt; il s'attend donc à prendre connaissance du rapport de la CFPI sur la question. Le personnel originaire des pays en développement doit avoir accès à de tels contrats et avoir la possibilité, comme les autres fonctionnaires, de faire carrière dans les opérations de maintien de la paix. Les conditions d'emploi inéquitables des fonctionnaires mariés dans les lieux d'affectation déconseillés aux familles ont entraîné de sévères privations; là encore, il espère prendre connaissance des recommandations du Groupe de travail sur l'harmonisation des prestations versées sur le terrain.

60. **M. Al-Sebaiei** (Koweït) dit que la gestion des ressources humaines est un élément structurel déterminant de toute amélioration attendue à l'Organisation. Il est favorable aux réformes lancées au cours des huit dernières années et aux propositions contenues dans les rapports du Secrétaire général. Il rend hommage au personnel des Nations Unies, en particulier celui déployé dans les zones dangereuses. Les nouvelles propositions du Secrétaire général méritent d'être soutenues, mais il faut se souvenir qu'une réforme qui s'inscrit dans la durée ne saurait être ponctuelle. Le but des réformes administratives et financières ne doit pas être de réduire les coûts mais d'aider l'Organisation à accomplir sa mission. Il faut prêter attention à une répartition géographique équitable et au bon équilibre entre les sexes dans le recrutement : les pays non représentés et sous-représentés doivent pouvoir participer à l'action des Nations Unies. Une répartition géographique équitable améliorerait la transparence et l'autorité de l'Organisation; en particulier, les postes de haut niveau ne doivent pas être monopolisés par quelques États seulement à l'exclusion des autres.

61. **M. Thein** (Myanmar) approuve la conception que le Secrétaire général se fait d'une fonction publique internationale indépendante répondant aux normes les plus élevées de comportement professionnel et de responsabilisation, et il convient avec lui que les Nations Unies doivent faire connaître la mission de l'Organisation, renforcer sa culture organisationnelle et réaffirmer son attachement à des valeurs et à une éthique essentielles. Dans une institution telle que les Nations Unies, la déontologie, l'équité et la transparence sont aussi importantes que l'efficacité, et il faut prêter attention à ces valeurs dans l'œuvre de réforme, car sans elle, l'Organisation ne pourra pas, dans le monde, devenir plus forte.

62. **M. Wallace** (États-Unis d'Amérique) dit que le fait que le Secrétaire général a présenté en personne les rapports en question montre l'importance du lien entre la gestion des ressources humaines et le travail de l'Organisation. Le Secrétaire général, qui est lui-même sorti du rang, a toujours insisté pour une réforme de la gestion des ressources humaines; les États-Unis le soutiennent ardemment dans cette entreprise : il est impératif que les systèmes de gestion des ressources humaines soient modernisés et rationalisés et qu'ils soient équipés des ressources nécessaires.

63. Il note les préoccupations du Comité consultatif au sujet des incidences financières et administratives de la proposition relative à la mobilité et sa recommandation tendant à ce que le Secrétaire général fasse une analyse plus complète de l'impact de ses propositions concernant les nouvelles dispositions contractuelles. Tout en attendant elle aussi les recommandations de la CFPI à ce sujet, la Cinquième Commission devrait entendre les vues des organes représentatifs du personnel. Assurément, tous les États Membres partagent la conception du Secrétaire général concernant un Secrétariat mondial offrant des conditions d'emploi compétitives; pour leur part, les États-Unis travailleront à une authentique réforme des ressources humaines de la façon la plus économiquement rationnelle.

64. **M. Hussain** (Pakistan) dit que les initiatives de réforme du Secrétaire général et le document issu du Sommet mondial de 2005 et son application ont été inspirés par l'idée qu'il faut donner aux Nations Unies les moyens de relever les nouveaux défis du

XXI^e siècle. La performance de l'Organisation dépend en effet de la qualité de ses ressources humaines et du bien-être de son personnel, en particulier celui qui travaille dans des conditions difficiles et périlleuses. Le Secrétaire général doit être loué de sa volonté de transformer les Nations Unies en une organisation orientée sur le terrain. À ce sujet, une fonction publique internationale indépendante répondant aux normes les plus élevées de performance, d'intégrité et de responsabilisation est d'importance essentielle pour concrétiser un multilatéralisme efficace.

65. L'appareil de gestion des ressources humaines présente des lacunes s'agissant du recrutement et de la sélection, de la planification à long terme, de la sous-représentation des pays en développement, des incitations à la mobilité, de la responsabilisation et de l'application des résolutions de l'Assemblée générale, de l'administration de la justice et de l'appui informatique. La plupart des objectifs énoncés dans les plans d'action relatifs aux ressources humaines n'ont pas été atteints et le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires doit donc être investi d'un rôle robuste dans le contrôle des directeurs de programme à ce sujet.

66. La nécessité de l'équité et de l'intégration ne fait guère de doute, et les propositions du Secrétaire général méritent un examen plus attentif. Un système de gestion des ressources humaines fondé sur l'équité, la transparence et le mérite est déterminant pour recruter le personnel le meilleur et, à cet effet, il faudrait disposer d'une liste de candidats présélectionnés originaires des pays non représentés et sous-représentés. Il est donc favorable à l'idée de conserver les critères actuels de sélection et accueille avec intérêt le plan d'ouverture du Secrétaire général. Cependant, la proposition de réduire la période d'affichage des avis de vacance aurait un effet négatif sur le recrutement de candidats originaires des pays en développement. La proposition de créer un service spécialisé afin de faciliter le recrutement en vue des missions sur le terrain doit être clarifiée, mais il est vrai qu'un tel service pourrait aider à améliorer la représentation géographique et le suivi des plans d'action pour la gestion des ressources humaines.

67. La mobilité du personnel est certes déterminante pour répondre aux besoins nouveaux et aux priorités, mais cette mobilité doit être volontaire et tenir compte des intérêts et des situations particulières des membres du personnel. Si elle était obligatoire, la mobilité aurait des conséquences imprévues pour l'administration et la gestion de l'Organisation. Soulignant que le principe de la mobilité doit être appliqué à toutes les catégories de personnel, sans discrimination, il demande un rapport sur la première phase de l'exercice appliqué au personnel des catégories des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et des agents des services généraux. La mobilité doit être utilisée pour placer des fonctionnaires originaires de pays en développement dans les principaux départements où, traditionnellement, les pays en développement sont sous-représentés.

68. Une répartition géographique équitable n'est pas seulement une obligation en vertu de la Charte des Nations Unies, c'est également un dispositif essentiel pour assurer que l'ONU, dans ses rapports, reflète bien les points de vue de toutes les régions et de toutes les cultures de façon équitable. La sous-représentation persistante des pays en développement, et en particulier des pays musulmans, aux niveaux de secrétaire général adjoint et de sous-secrétaire général est décevante. En outre, à ces niveaux, on compte peu de femmes. L'Organisation doit rechercher la parité entre les pays développés et les pays en développement au niveau des hauts fonctionnaires, en assurant un roulement dans les nominations et en veillant à ce qu'un secrétaire général adjoint d'un pays développé ait à ses côtés un sous-secrétaire général d'un pays en développement. Il voudrait que le Secrétariat soumette chaque trimestre des rapports sur les progrès accomplis dans l'augmentation du recrutement de fonctionnaires originaires des pays en développement dans les domaines sensibles tels que les droits de l'homme et les domaines importants tels que les affaires politiques, le maintien de la paix, la gestion des conférences et les affaires de l'Assemblée générale.

69. La Commission doit continuer à examiner la proposition du Secrétaire général de créer 2 500 postes permanents pour le personnel civil des opérations de paix; logiquement, une proportion importante d'un tel personnel devrait venir des pays fournisseurs de contingents. Il appuie le principe des départs négociés volontaires, car, s'ils étaient obligatoires, cela serait coûteux et contreviendrait aux normes applicables, et il fait siennes les conclusions du Comité consultatif sur ce sujet. La Commission doit également examiner la normalisation des contrats dans les différentes séries du Règlement du personnel. Cette normalisation serait coûteuse et retentirait sur la composition du

Secrétariat, de sorte qu'il demande des éclaircissements; les propositions doivent être examinées avec le rapport de la Commission de la fonction publique internationale sur le sujet. Les qualifications et les compétences du personnel doivent être améliorées par un investissement consacré au perfectionnement professionnel et à la formation.

70. La nomination de consultants et de vacataires au Secrétariat doit être suivie par le Bureau des services de contrôle interne; les directives sur la longueur de l'emploi de ces consultants et sur les différents domaines de spécialisation doivent être respectées et il faut se pencher sur le caractère parfois inéquitable du recrutement de cette catégorie de personnel dans un petit nombre d'États. L'emploi comme consultants de fonctionnaires en exercice ou retraités est également préoccupant. Il en va de même de l'absence de décision au sujet des demandes formulées par l'Assemblée générale de créer un cadre robuste de responsabilisation qui améliorerait l'efficacité, la transparence et l'équité. L'absence d'un système solide d'administration de la justice est également un problème à résoudre.

71. **M. Hassan** (Soudan) dit que la réforme de l'Organisation suppose que l'on fasse un emploi optimum des ressources humaines, qui sont sa principale ressource. Les conditions d'emploi doivent être appropriées et les fonctionnaires doivent être satisfaits de leur emploi. Cependant, comme l'a indiqué le Secrétaire général, il n'y a guère eu de changement dans la représentation des États Membres, en particulier dans les postes les plus élevés. Cela se fait au détriment des pays en développement, qui ne peuvent apporter pleinement leur contribution à la réforme, faute d'être équitablement représentés. En outre, alors que la répartition par sexe, vers le sommet de la hiérarchie, s'est améliorée de façon générale, il n'y a pas eu d'amélioration en faveur des pays en développement. Le représentant du Soudan espère donc que les mesures proposées par le Secrétaire général, reflétant les demandes formulées par l'Assemblée générale au sujet des programmes et des objectifs propres à améliorer la situation, aideront à réduire le nombre d'États qui sont sous-représentés ou non représentés. Les membres du personnel originaires de pays en développement devraient être nommés à proportion de la population de ces pays. Il souhaite que le Secrétariat entreprenne des études sur la structure du personnel de l'Organisation de ce point de vue.

72. **M^gr^ Migliore** (Observateur du Saint-Siège) dit que les fonctionnaires des Nations Unies ont le devoir d'observer les normes les plus élevées en matière d'intégrité. L'Organisation n'est pas un groupement d'États et ce n'est pas non plus une collection d'institutions, mais au contraire une famille de nations. Si son intégrité et son autorité sont compromises par la corruption, le favoritisme ou une conduite malhonnête, ce sont tous ses Membres qui en sont affectés. En prévoyant, lors du Sommet mondial de 2005, la création d'un Bureau de la déontologie, la communauté internationale a pris une mesure encourageante. L'Observateur est heureux que le Secrétaire général, dans son rapport sur les activités du bureau (A/61/274), ait indiqué que de nombreux fonctionnaires ont eu recours à ce bureau et il espère pouvoir lire un autre rapport sur ses activités à la soixante-deuxième session de l'Assemblée.

73. **M. Berti Oliva** (Cuba) aimerait connaître les mesures que le Secrétariat envisage de prendre à propos du dilemme exposé par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines et se demande si la Commission aura la possibilité d'examiner les documents concernés.

74. **Le Président** dit que le Bureau de la Commission se réunira le lendemain pour examiner cette question.

75. **M. Konfourou** (Mali) dit que le personnel de l'Organisation est un élément déterminant de la mise en œuvre de ses mandats, qui sont complexes, évolutifs et interdépendants. Sans son personnel, l'Organisation ne pourrait atteindre les objectifs de la Déclaration du Millénaire et du Sommet mondial de 2005. Comme ils sont invités à faire de leur mieux, les fonctionnaires doivent pouvoir avoir une carrière digne de ce nom. Les améliorations apportées à la planification des ressources humaines, la rationalisation et l'informatisation de cette gestion, la sélection du personnel, la mobilité et la formation sont des domaines prometteurs à cet égard. L'Organisation doit continuer à préserver les normes élevées de déontologie, de performance, de gestion et de respect de la diversité.

76. Une répartition géographique équitable, en particulier parmi les hauts fonctionnaires, doit être obtenue. La situation doit être réglée d'urgence pour préserver le caractère multinational de l'Organisation. Alors que le système Galaxy a rendu plus transparentes les vacances de poste et facilité les candidatures aux

postes vacants, c'est un système compliqué à utiliser et trop lent pour produire les résultats voulus. L'Organisation doit investir dans son capital humain présent et futur pour répondre aux besoins changeants de ses Membres.

**Point 133 de l'ordre du jour : Financement de l'Opération des Nations Unies au Burundi** (*suite*) (A/C.5/61/L.5)

**Projet de résolution A/C.5/61/L.5 : Financement de l'Opération des Nations Unies au Burundi**

77. **M^me^ Pollard** (Directrice de la Division du financement des opérations de maintien de la paix) dit que sur la base des dépenses prévues pour le fonctionnement de la mission du 1er juillet 2006 au 30 juin 2007, l'Assemblée générale a été invitée à ouvrir, au Compte spécial de l'Opération des Nations Unies au Burundi (ONUB), un crédit de 128 536 700 dollars, soit 16 085 100 dollars de moins qu'initialement indiqué dans le rapport du Secrétaire général sur le budget de la mission (A/61/309).

78. Le projet de résolution A/C.5/61/L.5 est adopté.

79. **M^me^ Udo** (Nigéria), parlant au nom du Groupe des États d'Afrique, dit que le personnel de l'ONUB doit être félicité pour les efforts accomplis et les progrès réalisés; grâce à eux, l'Assemblée générale a pu envisager un retrait progressif et la conversion en une mission politique spéciale intégrée au début de 2007. Le Groupe africain estime que le traitement, par la Commission, du financement de la mission doit être guidé par le principe essentiel voulant que comme le mandat et l'environnement de chaque mission sont toujours uniques en leur genre, les budgets des missions doivent refléter ces caractéristiques particulières. Cependant, la Commission a eu trop peu de temps pour examiner le budget de l'ONUB et des mesures doivent être prises pour éviter que ces difficultés ne se répètent. Le Groupe africain souhaite également souligner que le retrait des missions doit être progressif et qu'il faut prendre soin de préserver les gains acquis. Les meilleures pratiques découlant d'une réduction réussie des effectifs d'autres missions telles que la Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) doivent être prises en compte. Enfin, le Groupe africain espère être saisi d'une information plus précise sur la mission dans les futurs rapports sur l'exécution de son budget.

80. **M^me^ Lock** (Afrique du Sud) dit que les décisions de l'Assemblée générale sur l'ONUB doivent faire en sorte que la mission puisse achever avec succès son mandat et prévoir des ressources et un personnel suffisants pour son retrait progressif, une transition d'une mission de maintien de la paix à une mission politique spéciale et la liquidation administrative progressive. Elle est de ce fait préoccupée par la recommandation du Comité consultatif, expliquée lors de la 5e séance de la Commission (voir A/C.5/61/SR.5) tendant à une réduction proportionnelle des ressources nécessaires sur la base de la performance financière en 2005/06, étant donné qu'une telle réduction aurait des conséquences sérieuses sur la réduction progressive prévue des contingents et sur l'efficacité de la mission. Elle est également préoccupée par l'interprétation que donne le Comité consultatif des chiffres relatifs à l'exécution du budget de cette période, qui doivent être considérés comme simplement provisoires jusqu'à ce qu'une information définitive soit fournie en mai 2007. Ce n'est qu'alors que la Commission sera en mesure de rendre compte des différences constatées entre les dépenses effectives et les dépenses inscrites au budget. Le caractère imprévisible et unique en son genre de chaque opération de maintien de la paix doit être pris en compte, étant donné que les variations des dépenses ont souvent lieu du fait des difficultés ou des environnements propres à chaque mission.

*La séance est levée à 13 heures.*