

**Assemblée générale**

Soixantième session

Documents officiels

Distr. générale
30 janvier 2007
Français
Original : anglais

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 10^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le mercredi 25 octobre 2006, à 10 heures

Président : M. Yousfi (Algérie)
puis : M. Mitsopoulos (Vice-Président) (Grèce)
*Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires* : M. Abraszewski

Sommaire

Point 125 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies

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.

06-58489 (F)



La séance est ouverte à 10 h 5.

Point 125 de l'ordre du jour : Régime commun des Nations Unies (A/60/723; A/61/30, A/61/381 et A/61/484)

1. **M. Bel Hadj Amor** (Président de la Commission de la fonction publique internationale), présentant le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour 2006 (A/61/30), juge bon de revenir sur certaines questions en suspens traitées dans le rapport pour 2005, notamment les recommandations maintenant remplacées par celles formulées dans le rapport pour 2006 (A/61/30), la CFPI ayant reporté à la présente session le débat sur certaines parties de ses rapports pour 2004 (A/59/30) et pour 2005 (A/60/30 et Corr.1).

2. Dans son rapport pour 2005, la CFPI a proposé de nouveaux arrangements relatifs à la mobilité et à la sujétion sous forme d'une indemnité forfaitaire sans incidence financière; elle propose maintenant d'instituer ces arrangements à compter du 1^{er} janvier 2007 – ce qui n'aura pas d'incidence financière, les arrangements devant être dissociés du barème des traitements de base minima, le premier examen triennal de la prime de mobilité et de sujétion dans le cadre de cette méthode révisée devant néanmoins être effectué en 2008.

3. Estimant que l'on ne saurait exagérer la vulnérabilité des membres du personnel dans le climat précaire actuel, l'intervenant rappelle que les recommandations qui figurent au paragraphe 147 du rapport de 2005 sont censées permettre de faire face aux nouveaux problèmes en augmentant le montant de la prime de risque et en élargissant les critères d'admission à la prime. La CFPI a également recommandé que la méthode révisée d'examen de la prime de mobilité et de sujétion soit appliquée à la prime de risque, un premier examen devant être effectué en 2008 également.

4. La CFPI a décidé de combiner sa recommandation de 2005 et celle de 2006 sur l'ajustement du barème des traitements de base minima afin de prendre en compte l'évolution des traitements nets dans la fonction publique de référence durant cette période de deux ans. C'est ainsi que la recommandation figurant au paragraphe 193 du rapport de 2005 a été remplacée par celle formulée au paragraphe 94 a) du rapport de 2006. En 2005, la marge avait été de 111,1 alors qu'en 2006

elle était de 114,3; ces cinq dernières années, sa valeur moyenne a été de 111,4.

5. Trois questions interdépendantes montrent qu'il est impossible de prendre indépendamment les unes des autres des décisions sur les questions intéressant les ressources humaines. Premièrement, dans son rapport de 2005, la CFPI a présenté un cadre régissant les arrangements contractuels pour prendre en compte les engagements à titre permanent et les engagements de durée déterminée dans le sens de l'harmonisation des arrangements en vigueur. Elle a décidé de recommander trois types d'engagements : les engagements de caractère continu, ceux dits de durée déterminée et ceux dits temporaires. Deuxièmement, en ce qui concerne les droits du personnel recruté sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles, elle a conclu au paragraphe 161 qu'il fallait procéder séparément pour satisfaire les besoins de différents groupes de personnels titulaires d'engagements différents, en particulier le personnel affecté à des opérations de maintien de la paix et à des missions politiques et de consolidation de la paix. Troisièmement, dans son rapport de 2006, la CFPI a examiné la question des missions et la pratique consistant à convertir en engagements de la série 100 des engagements de la série 300 (engagements à caractère temporaire). Compte tenu des informations détaillées fournies par l'Organisation des Nations Unies, la CFPI a conclu que plusieurs contraintes découlant du statut contractuel du personnel des missions faisaient entrave à l'exécution des programmes. Elle a donc décidé d'étudier la question d'une carrière pour le personnel en question dans le cadre contractuel recommandé dans le rapport de 2005 et a chargé un groupe de travail de réfléchir à l'harmonisation des pratiques en ce qui concerne les droits et avantages dans l'ensemble du système des Nations Unies. Les recommandations figurant au paragraphe 181 du rapport de 2006 remplacent donc celles formulées au paragraphe 161 du rapport de 2005.

6. La troisième question a trait à l'étude des équivalences de classe qui ne sera pas achevée avant 2007 et dont les conclusions seront présentées à l'Assemblée générale à sa soixante-deuxième session, ce retard étant dû à des problèmes administratifs dans certains des pays de référence.

7. S'agissant du rapport de 2006, M. Amor dit que, conformément à la méthode établie pour le versement de l'indemnité pour frais d'études, l'indemnité

augmente à la fois lorsque les frais de scolarité s'accroissent et lorsque le pourcentage de demandes d'indemnité dépassant le montant des dépenses autorisées augmente. La CFPI a ajusté un certain nombre de fois la méthode afin de régler les anomalies constatées en France et en Norvège et a abandonné les mesures spéciales applicables en Roumanie, ainsi qu'il ressort du paragraphe 62 du rapport. La CFPI procède en fait à l'examen de la méthode employée : elle étudie notamment la faisabilité de versements forfaitaires ainsi que les moyens de simplifier la méthode et de l'améliorer, et la possibilité de revoir les conditions d'admission. Le groupe de travail chargé de cette question doit remettre ses conclusions en 2007. La CFPI compte également réviser la méthode utilisée pour déterminer le montant des indemnités pour charges de famille dont les niveaux révisés ont été indiqués dans l'annexe V du rapport.

8. L'examen périodique par la CFPI de l'avancement des femmes dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies n'a révélé que des progrès limités, en particulier aux échelons les plus élevés. La CFPI a demandé instamment aux organisations d'appliquer des politiques de nature à permettre de remédier à ce déséquilibre et continuera de suivre la situation. On trouvera au paragraphe 112 du rapport des détails sur les recommandations qu'elle a formulées dans ce sens.

9. Après avoir étudié la question des administrateurs recrutés sur le plan national, la CFPI a réaffirmé les principes établis en 1994. Elle poursuivra son étude en analysant la méthode d'enquête employée par l'ONU sur les conditions d'emploi lorsque des enquêtes sont menées sur les traitements des administrateurs recrutés sur le plan national.

10. L'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats se poursuit de manière satisfaisante, notamment en ce qui concerne le suivi du comportement professionnel dans certaines des organisations volontaires. La CFPI compte suivre de près ces organisations pour s'assurer qu'elles respectent le cadre établi au début du projet décrit à l'annexe II du rapport de 2004 (vol. I). Il est rendu compte de l'étude proprement dite aux paragraphes 19 à 32 du rapport de 2006.

11. La Commission vient d'achever ses travaux sur trois autres questions relevant de sa compétence.

Premièrement, sur la base de l'étude comparative qu'elle a menée des rémunérations totales dans la fonction publique de quatre pays, elle a décidé de ne pas procéder à la phase II de l'étude, aucune de ces fonctions publiques ne pouvant remplacer l'actuelle fonction publique de référence. Deuxièmement, compte tenu des résultats des enquêtes interilles sur le coût de la vie et des recommandations de son Comité consultatif pour les questions d'ajustement, la CFPI a approuvé de nouveaux classements aux fins des ajustements pour les neuf lieux d'affectation retenus aux fins d'enquête. Troisièmement, le barème des traitements recommandé à la suite des enquêtes menées à Paris et Montréal en 2005 et à Rome et New York en 2006 sur les conditions d'emploi des agents des services généraux est défini respectivement aux annexes IX et X du rapport de 2005 et aux paragraphes 158 à 160 et 162 à 165 du rapport de 2006. La méthode d'enquête étant particulièrement difficile à appliquer intégralement à New York car il existe cinq catégories différentes de personnel recruté sur le plan local, la CFPI a décidé de ne plus effectuer d'enquêtes séparées : désormais, elle enquêtera sur la seule catégorie des agents des services généraux à New York et appliquera ses conclusions aux autres catégories.

12. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a remis à la CFPI un rapport d'étape sur les plans concernant la poursuite de la création d'un réseau de direction. Toutefois, certaines questions, comme celles de la cohérence des objectifs et de la coordination entre cadres supérieurs de différentes organisations, restent à élucider. La Commission a pour vocation de faciliter et de suivre l'adoption de critères d'admission au réseau et de veiller à voir concilier diversité culturelle et besoins des organisations. Elle a demandé à être tenue régulièrement informée de la situation.

13. **M^{me} Nowlan** (Division de la planification des programmes et du budget), présentant l'état des incidences administratives et financières des décisions et recommandations formulées par la CFPI dans ses rapports de 2005 et de 2006 (A/61/381), précise que cet état rend compte des incidences sur le budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007 des décisions concernant le barème des traitements de base minima et le barème des contributions du personnel; les questions d'ajustement; l'indemnité pour frais d'études; la prime de risque et les conditions d'emploi des agents des services généraux à New York. Comme

il ressort de l'état présenté, les dépenses au titre du budget-programme pour l'exercice biennal en cours résultant des décisions et recommandations de la CFPI seront prises en compte lors de l'établissement du premier rapport sur l'exécution du budget.

14. **M. Abraszewski** (Vice-Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) sur les incidences administratives et financières des décisions et recommandations figurant dans les rapports de la CFPI pour 2005 et 2006 (A/61/484), dit que, conformément à l'usage, le Comité consultatif s'est borné à examiner les incidences financières des recommandations figurant dans les rapports de la CFPI qui ont été soumises à l'Assemblée générale dans l'état présenté par le Secrétaire général (A/61/381), n'ayant fait aucune observation sur les recommandations proprement dites ni sur la méthode utilisée. Le Comité ne voit pas d'objection à la proposition du Secrétaire général tendant à ce que les incidences financières des recommandations sur le budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007, estimées à 9 562 100 dollars, soient prises en compte lors de l'élaboration du premier rapport sur l'exécution du budget pour l'exercice biennal.

15. **M. Herman** (Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination), présentant la note du Secrétaire général sur la prime de mobilité et de sujétion (A/60/723), dit que, dans la déclaration que le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination a adoptée lors de sa deuxième session ordinaire de 2005, les organisations ont souligné l'importance du rôle que peut jouer un personnel mobile pour la réalisation de leurs objectifs stratégiques et ont adopté des politiques visant à accroître la mobilité du personnel. Les organisations ayant travaillé en étroite collaboration avec la CFPI pour dégager le nouveau régime de mobilité et de sujétion, les chefs de secrétariat appuient pleinement le fruit de cette entreprise commune et invitent instamment l'Assemblée générale à adopter ce nouveau régime.

16. **M. Mitsopoulos** (Grèce), Vice-Président, prend la présidence.

17. **Le Président**, conformément à la résolution 35/213 de l'Assemblée générale, invite le Président de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) à faire une déclaration.

18. **M. Weissel** (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux) dit que la FICSA a pleinement participé en 2006 aux délibérations de la CFPI sur les questions relatives au régime commun et que ses vues sont clairement indiquées dans le rapport (A/61/30), bien qu'elles le soient de manière bien plus succincte qu'elle ne l'aurait souhaité en raison des règles limitant la longueur des documents.

19. La FICSA reste préoccupée par certaines des recommandations faites en 2005 par la CFPI et qui n'ont toujours pas été appliquées. L'un des problèmes majeurs concerne le régime de mobilité et de sujétion proposé. La FICSA aurait préféré conserver le régime en vigueur, même si elle estime que la proposition faite constitue le meilleur compromis compte tenu des restrictions imposées au départ, et elle souscrit pleinement à la recommandation de la CFPI tendant à ce que le nouveau régime soit mis en application à compter du 1^{er} janvier 2007.

20. En ce qui concerne les traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la FICSA prend note de la recommandation de la CFPI tendant à ce que le barème actuel des traitements de base minima soit relevé de 4,57 % sur la base du principe « ni gain ni perte » avec effet au 1^{er} janvier 2007, cette recommandation prenant en compte l'évolution des traitements nets dans la fonction publique de référence en 2005 et 2006. Toutefois, la FICSA demeure gravement préoccupée de constater que la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des États-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies est restée en deçà du point médian de 15 %, qui est la valeur souhaitable, depuis 1997 et elle est déçue que la CFPI n'ait pas recommandé expressément un retour au point médian de 15 %. La FICSA est également profondément déçue que la CFPI ait décidé de mettre fin à l'étude réalisée aux fins de l'application du principe Noblemaire afin de déterminer la fonction publique nationale la mieux rémunérée en choisissant de conserver l'actuelle fonction publique de référence, car elle estime que cette étude n'a été ni assez exhaustive ni ouverte à la participation de tous.

21. En ce qui concerne les conditions d'emploi des agents des services généraux, un certain nombre de bureaux hors siège ont dit qu'il était urgent d'accroître le niveau de participation des comités locaux d'enquête sur les conditions d'emploi. La FICSA collaborera à cette fin avec la CFPI et les organisations responsables.

22. La FICSA relève qu'il ressort des rapports d'étape sur l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et un système de rémunération aux résultats que la plupart des cinq organisations volontaires qui y participent ont pris des mesures pour se donner des systèmes viables de suivi du comportement professionnel. Il y a quelque paradoxe à cela, en ce sens que, lorsque l'étude a été entamée, l'une des conditions mises à la participation des organisations volontaires était qu'elles aient déjà en place ces systèmes. La FICSA réitère la vive préoccupation que lui inspire de longue date l'examen actuel du régime des traitements et indemnités et l'intérêt de notions comme celles de la rémunération aux résultats et de la structure des traitements à fourchettes élargies pour le régime commun. La FICSA est également préoccupée par les informations selon lesquelles les organisations volontaires n'ont pas strictement observé les critères établis pour l'étude pilote, ce qui risque d'ôter toute crédibilité aux paramètres établis et de fausser les résultats, et de rendre ainsi impossible une évaluation adéquate et équitable.

23. Le cadre générique de la CFPI régissant les arrangements contractuels n'ayant pas encore été adopté, M. Weissel répète que tout nouvel arrangement doit non seulement être juste et transparent mais doit aussi offrir à un certain pourcentage du personnel la possibilité de faire carrière. La FICSA prie instamment la Commission de refuser tout régime contractuel qui n'offrirait pas cette possibilité. Il faut, si l'on veut préserver l'impartialité et l'indépendance de la fonction publique internationale, maintenir une fonction publique internationale de carrière.

24. La FICSA se félicite que la CFPI ait instamment prié les organisations de mettre en place des politiques et des stratégies qui permettent de parvenir à une représentation plus équilibrée des sexes, car c'est là une exigence minimale, le système des Nations Unies étant encore loin d'avoir atteint la parité des sexes, notamment aux échelons supérieurs. Il est également essentiel de chercher à comprendre pourquoi le taux de départ des femmes après une carrière relativement courte reste anormalement élevé. La FICSA appuie la recommandation de la CFPI tendant à charger un groupe de travail d'examiner la question de la conversion en engagements de la série 100 des engagements de la série 300 du Règlement du personnel et les mesures intermédiaires proposées et elle entend participer au groupe de travail en question.

25. La FICSA appuie sans réserve la recommandation formulée en 2005 par la CFPI en faveur de l'augmentation de la prime de risque versée aux administrateurs – augmentation qui aurait déjà dû intervenir. En fait, la FICSA aurait souhaité que l'augmentation proposée soit encore plus substantielle, car on ne peut faire des économies dans ce domaine. La FICSA préconise en vain depuis des années le versement d'une prime de risque au personnel de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA). Le personnel de l'UNRWA en poste à Gaza et en Cisjordanie ayant connu de graves problèmes de sécurité, surtout dans le contexte récent de crise et vivant dans un climat instable et difficile, M. Weissel propose à nouveau d'envisager le versement par les États Membres, donateurs et non donateurs, d'une allocation annuelle spéciale pour financer le paiement de la prime de risque.

26. La FICSA exprime ses condoléances suite au décès de collègues civils et militaires lors de la crise récente au Moyen-Orient et se félicite de l'intervention rapide qui a permis d'assurer la sûreté et la sécurité d'un grand nombre de fonctionnaires et de membres de leur famille. Elle rappelle à la Commission que seul un système de gestion de la sécurité des Nations Unies doté d'un financement soutenu, centralisé et régulier permettra de pourvoir systématiquement et durablement à la protection de tous les membres du personnel.

27. Important et venant à point nommé, l'examen de la CFPI aura par ailleurs une incidence durable sur les conditions d'emploi. La FICSA appuie les huit premières recommandations du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, qui a proposé des mesures tendant à améliorer le fonctionnement de la CFPI et sa composition, la réforme de cet organe s'imposant absolument.

28. **M^{me} Perhman** (Finlande), prenant la parole au nom de l'Union européenne, de la Croatie et de la Turquie, pays candidats; de la Bosnie-Herzégovine et de la Serbie, pays du processus de stabilisation et d'association; ainsi que de l'Islande, de la République de Moldova, de la Norvège et de l'Ukraine, dit que, dans le cadre du régime commun, la CFPI a un rôle unique et central à jouer à l'intérieur du triangle que constituent les États Membres, l'administration et le personnel. Faute pour la CFPI de répondre aux besoins des trois parties et de parvenir à trouver un juste

milieu, l'activité de l'Organisation s'en ressentira sérieusement. La CFPI doit disposer de compétences spécialisées dans le domaine de la gestion des ressources humaines et servir de guide aux organisations multilatérales à l'intérieur et en dehors du système des Nations Unies. L'Union européenne se félicite des recommandations du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale, qui constituent une bonne base pour le renforcement de la CFPI.

29. Certains des sujets que la CFPI aborde dans ses rapports sont très simples, tandis que d'autres plus complexes demandent plus de temps à assimiler. Certaines questions sont interdépendantes. L'Union européenne suit avec intérêt l'évolution de l'étude pilote et espère bien en apprendre davantage au cours de consultations officielles sur les progrès accomplis et les difficultés rencontrées. L'Union européenne compte faire fond sur les travaux accomplis et s'efforcer de résoudre le plus de problèmes possible avant la fin de la principale partie de la session.

30. **M. Garcia** (États-Unis d'Amérique) reste déçu de constater que la Commission n'a pas réussi à se mettre d'accord sur une résolution concernant le régime commun, lors de la soixantième session de l'Assemblée générale, en raison de divergences de vues sur les 19 recommandations qui figurent dans le rapport du Groupe chargé d'examiner le renforcement de la fonction publique internationale (A/59/153). Aucune de ces recommandations n'a encore pu faire l'objet d'un accord. La délégation américaine craint que l'Assemblée générale tienne un discours contradictoire en préconisant, d'une part, la réforme de l'Organisation dans le Document final du Sommet mondial sans, d'autre part, donner suite à l'une quelconque des recommandations concernant la réforme de la CFPI. M. Garcia prie instamment les délégations de mettre fin à l'impasse inutile et embarrassante qui a empêché de donner suite aux recommandations, y compris à celles qui intéressent les conditions d'emploi du personnel.

31. En ce qui concerne le rapport de la CFPI pour 2006, la délégation américaine note les progrès faits par certaines organisations participantes en ce qui concerne l'étude pilote sur une structure des traitements à fourchettes élargies et sur un système de rémunération aux résultats et elle souligne la nécessité d'établir des indicateurs qui permettent d'évaluer les résultats de l'étude pilote. S'agissant de l'équilibre des effectifs masculins et féminins, la délégation américaine partage

la déception de la CFPI face à l'absence de progrès et attend avec intérêt de débattre de ses recommandations. En ce qui concerne le recrutement du personnel des missions, la délégation américaine se félicite de la décision prise par la CFPI de charger un groupe de travail d'examiner les droits du personnel recruté sur le plan international en poste dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles. L'examen tiendra compte de la nécessité d'harmoniser les droits dans l'ensemble des organisations appliquant le régime commun. La délégation américaine attend avec intérêt d'examiner les résultats de cet examen ainsi que les mesures intermédiaires proposées par la CFPI en ce qui concerne les engagements de la série 300 et ceux de la série 100. La délégation américaine est prête à collaborer avec les autres délégations à l'examen des propositions de réforme de la CFPI et de ses décisions concernant les conditions d'emploi du personnel.

32. **M. Jha** (Inde), jugeant la contribution de la CFPI décisive pour le succès du régime commun des Nations Unies, considère qu'il est très important d'offrir au personnel des incitations financières et autres adéquates afin d'attirer les meilleurs et de motiver les fonctionnaires en activité. Les recommandations de la CFPI en ce qui concerne les conditions d'emploi au Siège et sur le terrain méritent un examen sérieux et rapide pour que le système des Nations Unies conserve son attrait par rapport au secteur privé sur le marché international du travail. Il est également essentiel que les mesures envisagées soient non discriminatoires et fondées sur des règles applicables à tout le personnel, que ce soit au Siège ou sur le terrain.

33. L'Inde préconise de procéder à un examen bienveillant de la question de la prime de risque et des autres droits du personnel recruté sur le plan international affecté à des missions sur le terrain, notamment dans les zones dangereuses, et de trouver un moyen de récompenser dûment leur contribution exceptionnelle en leur offrant une indemnité spéciale. S'agissant de la question cruciale de la parité des sexes, l'Inde a demandé à maintes reprises que soient appliquées d'urgence dans l'ensemble du système des Nations Unies toutes les résolutions de l'Assemblée générale se rapportant à cette question, étant d'avis qu'il faut encourager tous les organismes à parvenir aux objectifs fixés dans ce domaine dans un délai précis et exiger des défaillants qu'ils répondent de leurs actes. L'Inde demande par ailleurs d'accorder une

attention particulière au recrutement de femmes originaires de pays en développement.

34. **M. Kishimoto** (Japon) estime que la Commission peut se prononcer sans plus attendre sur certaines propositions de la CFPI, d'autres, comme celles qui ont trait aux arrangements contractuels et aux droits du personnel recruté sur le plan international, devant être étudiées de très près afin de mettre en place un système plus cohérent et plus fiable s'agissant de la politique en matière de ressources humaines. En ce qui concerne le personnel sur le terrain, la délégation japonaise espère que le groupe de travail et la CFPI analyseront, lors de la prochaine session de la CFPI, la nature du travail accompli par le personnel recruté sur le plan international dans chacune des organisations participant au régime commun, étudieront les salaires et les systèmes de recrutement et entreprendront une étude similaire en ce qui concerne le personnel non recruté sur le plan international aux fins de comparaison.

35. La recommandation de la CFPI concernant le traitement de base et les indemnités est conforme à la méthodologie approuvée, et le nouveau régime de mobilité et de sujétion rendra le système plus transparent. La délégation japonaise se félicite de la diligence avec laquelle la CFPI s'est efforcée de donner suite aux recommandations de l'étude pilote sur le système de traitements à fourchettes élargies et de comparer les salaires en application du principe Noblemaire. Elle note que la CFPI poursuivra ses travaux et les élargira à la question des droits à congé, à la méthode de calcul de l'indemnité pour frais d'études et aux autres questions énumérées dans l'annexe de son rapport.

La séance est levée à 11 h 25.