



SOMMAIRE

Point 81 de l'ordre du jour:

Questions relatives au personnel:

- a) Composition du Secrétariat: rapport du Secrétaire général 207

Président: M. Vahap AŞIROĞLU (Turquie).

En l'absence du Président, M. Todorov (Bulgarie), vice-président, prend la présidence.

POINT 81 DE L'ORDRE DU JOUR

Questions relatives au personnel:

- a) Composition du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (A/6487 et Corr.1, A/C.5/L.872)

1. M. BEN AISSA (Tunisie) considère que la qualité du travail de l'Organisation des Nations Unies dépend en grande partie de la compétence et du zèle des fonctionnaires du Secrétariat. A cet égard, il convient de remercier le Secrétaire général des efforts qu'il ne cesse de déployer pour faire de ce Secrétariat une véritable administration internationale dont la composition reflète les diverses cultures et les compétences techniques de tous les Etats Membres et tienne compte d'une répartition géographique et linguistique équitable. Les difficultés que rencontre le Secrétaire général dans ce domaine étant nombreuses, le devoir des Etats Membres est de l'aider. Le Gouvernement tunisien, pour sa part, a prêté tout son concours à la mission de recrutement qui s'est rendue en Tunisie en 1965. Malheureusement, aucune suite n'a été donnée aux travaux de cette mission.

2. Sur les 2 178 postes soumis à la répartition géographique ou exigeant des connaissances linguistiques spéciales, 161 seulement — soit 7,4 p. 100 du total — sont occupés par des Africains. Ce chiffre est d'ailleurs ramené à 102 — soit 4,7 p. 100 du total — si l'on en déduit, d'une part, les postes occupés par des ressortissants de l'Afrique du Sud, qui ne devraient pas être inclus dans le nombre des postes revenant à l'Afrique, et, d'autre part, les postes occupés, par les ressortissants de deux des Etats africains les plus anciens, l'Ethiopie et la République arabe unie, qui sont des Membres fondateurs de l'ONU. Les chiffres sont encore plus frappants si l'on considère les postes les plus élevés, c'est-à-dire les postes allant de la catégorie des administrateurs de première classe à celle des sous-secrétaires. En effet, sur un total de 1 031 postes dans ces catégories, 51 postes seulement — soit 4,9 p. 100 du total — sont occupés par des Africains, 10 d'entre eux étant d'ailleurs occupés par des Sud-Africains. Plusieurs autres mis-

sions de recrutement, peut-être différentes de celle de 1965, seront donc nécessaires pour que le principe de la répartition géographique équitable soit pleinement observé. Les pays africains sont parfaitement disposés à détacher du personnel qualifié pour servir l'Organisation. Mais ils n'admettent pas que l'on recrute au moyen d'annonces placées dans les journaux des étudiants africains qui étudient dans les universités européennes en leur attribuant des postes de la classe P-1. Les postes les plus élevés devraient être soumis à une pondération raisonnable pour assurer un traitement équitable à tous les Etats.

3. Par ailleurs, il faudrait maintenir un équilibre au Secrétariat non seulement entre les différentes régions géographiques mais aussi entre les divers groupes linguistiques. Or, sur un total de 2 178 fonctionnaires, 344 seulement — c'est-à-dire 15,8 p. 100 — sont de langue française et, sur ce nombre, 48 seulement — soit 2,2 p. 100 — sont originaires de pays africains d'expression française. Sur un total de 1 031 postes allant de la classe P-4 à celle de sous-secrétaire, 141 seulement sont alloués à des pays francophones et seulement 8 aux Etats africains d'expression française Membres de l'Organisation. Plus du quart des Etats Membres utilisant le français comme langue de travail, la situation peu satisfaisante qui caractérise le recrutement et l'avancement des fonctionnaires de langue française est donc, pour la délégation tunisienne, l'objet d'une sérieuse préoccupation. Par ailleurs, alors que certains candidats francophones ne sont pas acceptés sous prétexte que leur connaissance de la langue anglaise est insuffisante, on n'exige pas des candidats anglophones qu'ils connaissent le français. Les diplômés universitaires français sont sous-estimés et les fonctionnaires africains francophones sont recrutés à des postes inférieurs à ceux auxquels leurs titres universitaires leur donnent droit. Bien que le français soit une langue officielle et une des langues de travail de l'Organisation, on juge les fonctionnaires francophones sur la qualité de leur travail dans une autre langue. La formule utilisée pour les rapports périodiques des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs n'existe qu'en anglais. Des palliatifs, tels que les cours accélérés de langue anglaise et les séminaires de rédaction en anglais, ne font qu'illustrer la discrimination dont fait l'objet la langue française au sein du Secrétariat. La délégation tunisienne estime qu'il faudrait recruter un plus grand nombre de fonctionnaires francophones pour occuper des postes des classes élevées dans tous les départements, au Service du personnel en particulier, pour que le Secrétariat dispose de fonctionnaires responsables capables de juger de la valeur réelle des titres délivrés par les universités françaises.

4. M. DIOSO (Philippines) constate avec plaisir que des progrès ont été réalisés en ce qui concerne le recrutement du personnel du Secrétariat originaire des deux régions géographiques qui sont le moins bien représentées au Secrétariat, à savoir l'Afrique et l'Europe orientale. Ces progrès montrent que le Secrétaire général fait de sérieux efforts pour que ces régions obtiennent le nombre de postes souhaitable et pour redresser les déséquilibres existants. Cela dit, on a recruté un nombre à peu près égal de fonctionnaires originaires de pays d'Europe occidentale, d'Amérique latine et d'Amérique du Nord, pays dont les ressortissants occupent déjà plus que le nombre de postes souhaitable, tout comme les ressortissants de certains pays d'Asie et d'Extrême-Orient.

5. A cet égard, M. Dioso félicite le Secrétaire général d'avoir, comme le demandait l'Assemblée générale dans sa résolution 1928 (XVIII), poursuivi ses efforts pour assurer une répartition équitable des postes — aux échelons les plus élevés en particulier — entre les Etats Membres de chaque région. La nomination de 4 administrateurs généraux originaires d'Asie et d'Extrême-Orient, au cours de l'année écoulée, a aidé à maintenir une composition régionale équilibrée du personnel. Néanmoins, les postes des catégories supérieures accordés à cette région semblent être monopolisés par un seul pays, dont les ressortissants occupent 11 des 26 postes des catégories supérieures et 52 postes d'administrateur. Tandis que 6 pays se partagent les 15 autres postes supérieurs dont dispose cette région, 11 autres Etats ne sont pas représentés dans la catégorie des administrateurs et celle des administrateurs généraux.

6. M. Dioso espère que le Secrétaire général étudiera la possibilité de pondérer, en fonction de leur importance, les postes des catégories supérieures et ceux de la catégorie des administrateurs. Les hauts fonctionnaires ayant des responsabilités importantes au niveau de l'exécution, de l'administration, du contrôle et à celui de l'élaboration des politiques, on devrait considérer que chacun de ces postes équivaut à au moins trois postes de la catégorie des administrateurs. Les résultats de cette étude pourraient permettre d'assurer une répartition plus rationnelle et plus équitable des postes entre les Etats Membres et pourraient être pris en considération par le Secrétaire général pour redistribuer les nouveaux postes qui sont venus s'ajouter aux 1 500 postes permanents sur la base desquels le système de la répartition géographique équitable repose depuis 1963.

7. Comme le Secrétaire général, M. Dioso pense que "la formule adoptée pour évaluer les progrès accomplis sur le plan de la répartition géographique du personnel ne saurait se substituer à une bonne administration ni au libre exercice des pouvoirs que la Charte des Nations Unies lui confère" (A/6487 et Corr.1, par. 3).

8. Plusieurs ressortissants philippins exécutent au Secrétariat des tâches qui sont normalement celles de fonctionnaires de rang supérieur, et M. Dioso espère qu'en toute équité et dans l'intérêt du moral du personnel ces fonctionnaires seront promus à un poste dont la classe correspondra aux fonctions qu'ils exercent.

9. Par ailleurs, M. Dioso pense, comme le Secrétaire général, qu'il n'y a pas lieu de modifier le chiffre provisoire de 25 p. 100 qui avait été proposé comme proportion souhaitable d'engagements de durée déterminée par rapport à l'effectif total (*ibid.*, par. 14). L'expérience a en effet montré qu'il faut de six mois à deux ans à un nouveau fonctionnaire pour acquérir la compétence voulue. Etant donné la baisse de production, les frais de formation, les frais de voyage et le travail administratif supplémentaire qu'une telle décision entraînerait, on ne peut que souhaiter que l'idée d'augmenter la proportion des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée ne sera pas retenue.

10. M. ZAITSEV (Union des Républiques socialistes soviétiques) dit que, si depuis l'adoption de la résolution 1928 (XVIII) de l'Assemblée générale un effort a été fait pour augmenter le nombre des fonctionnaires originaires des pays en voie de développement et des pays socialistes, on ne voit aucune amélioration réelle en ce qui concerne l'Union soviétique. Le principe de la répartition géographique équitable n'est pas respecté lorsqu'il s'agit de l'Europe orientale en général et de l'Union soviétique en particulier. On rejette les candidatures de nombreux ressortissants de l'Union soviétique sous prétexte qu'il n'y a pas de postes vacants, mais en même temps des postes sont pourvus par des ressortissants d'Etats qui, depuis longtemps, ont dépassé le nombre maximum de postes souhaitable fixé pour eux. En 1965-1966, 46 fonctionnaires originaires d'Europe occidentale ont été nommés, et le nombre des fonctionnaires originaires de cette région dépasse de plus de 17 p. 100 le maximum fixé, alors que le nombre des fonctionnaires originaires d'Europe orientale ne représente que 87 p. 100 du nombre minimum de postes souhaitable pour cette région. Le nombre des fonctionnaires ressortissants du Royaume-Uni, qui dépasse de loin le nombre de postes souhaitable pour ce pays, a augmenté au même rythme que le nombre des fonctionnaires ressortissants de l'Union soviétique, lequel en 1965 représentait moins de 60 p. 100 du nombre minimum de postes souhaitable. Occupant des postes de commande au Secrétariat, les ressortissants des pays occidentaux continuent à pratiquer une politique de discrimination lorsqu'il s'agit de recruter des ressortissants de l'Union soviétique, violant ainsi le principe de la Charte relatif au recrutement sur une base géographique aussi large que possible. Sur les sept régions géographiques, il n'y en a qu'une — celle qui comprend les pays socialistes — qui soit "sous-représentée" au Secrétariat. Les ressortissants des pays occidentaux occupent presque la moitié des postes soumis à la répartition géographique alors que les ressortissants des pays socialistes n'en occupent que 12 p. 100.

11. De même, les ressortissants des pays occidentaux occupent 82 des 168 postes des catégories supérieures au Secrétariat. Bien que le nombre de postes souhaitable pour le Royaume-Uni représente de 3,9 à 5,6 p. 100 du personnel total, les ressortissants du Royaume-Uni occupent 12,4 p. 100 de tous les postes supérieurs du Secrétariat. Aussi, les ressortissants des pays occidentaux occupent les postes clefs, ce qui leur donne un pouvoir réel pour exercer une influence sur les activités du Secrétariat. Ils dirigent au Secrétariat

tariat des services aussi importants que le Département des affaires économiques et sociales, le Service du personnel, le Service financier et le Service juridique. Au Service de l'information et au Service financier, les ressortissants des pays occidentaux occupent la moitié des postes soumis à la répartition géographique. Ils occupent également la moitié des postes de consultants régionaux et interrégionaux et de consultants techniques spéciaux.

12. L'un des principaux obstacles à la répartition géographique équitable des postes est le système des contrats permanents. Ce système permet au personnel de faire carrière à l'ONU, empêche les pays "sous-représentés" d'obtenir des postes au Secrétariat, et réduit l'apport de talents nouveaux, d'expérience et de connaissances nouvelles. Un renouvellement périodique des effectifs s'impose pour garantir la conscience professionnelle et la compétence du personnel, car la sécurité de l'emploi ne peut qu'affaiblir le désir que peut avoir un fonctionnaire de s'acquitter au mieux de sa tâche.

13. Il faut renoncer à la pratique qui consiste à accorder surtout des contrats permanents, car elle est contraire aux véritables intérêts de l'ONU. La première mesure à prendre doit être d'appliquer la résolution 13 (I) de l'Assemblée générale, aux termes de laquelle les contrats permanents offerts aux fonctionnaires doivent être soumis à révision tous les cinq ans, et les directeurs et autres hauts fonctionnaires doivent recevoir des contrats d'une durée de cinq ans au maximum, renouvelables. Le Statut du personnel contient également une disposition selon laquelle le Secrétaire général peut mettre fin à un engagement si cette mesure est dans l'intérêt de l'Organisation.

14. Conformément aux dispositions de la Charte et des résolutions de l'Assemblée générale, la Commission devrait inviter le Secrétariat à assurer l'application du principe de la répartition géographique équitable des postes afin que le Secrétariat ait véritablement un caractère international.

15. M. YUNUS (Pakistan) dit que, pendant les premières années d'existence de l'ONU, la principale difficulté que rencontrait le Secrétaire général pour recruter du personnel sur une base géographique aussi large que possible était le manque de personnel qualifié dans les pays en voie de développement. Le Secrétariat a donc été constitué sans que l'on puisse pleinement appliquer les dispositions de l'Article 101 de la Charte, et sa composition a continué à poser un problème depuis lors. Il est depuis longtemps évident que, en dépit de la disposition de la Charte qui stipule que le personnel ne sollicitera ni n'acceptera d'instructions d'aucun gouvernement, les délégations dont les compatriotes occupent des positions influentes au Secrétariat ont plus d'efficacité que celles qui n'ont pas cette chance. De plus, la situation tend à se perpétuer.

16. Si les fonctionnaires font assurément tout leur possible pour ne pas se laisser influencer dans leur travail par leurs préjugés nationaux, ils n'en sont pas moins humains et, par conséquent, imparfaits. L'importance du fait que le Secrétariat est composé

de ressortissants de pays différents ne doit donc pas être sous-estimée.

17. La constitution du personnel du Secrétariat ne devrait pas être influencée par les prétentions rivales des Etats Membres; mais ceci est impossible dans les circonstances actuelles. La difficulté initiale, c'est-à-dire le manque de personnel qualifié dans certains pays, a été aggravée par l'admission de nouveaux Membres. En même temps, certains Etats Membres, dont quelques pays en voie de développement, jouissent d'une "sur-représentation" dans leur région; on aurait pu éviter cela en recrutant du personnel compétent dans d'autres pays de la même région.

18. Dans son rapport annuel sur l'activité de l'Organisation, le Secrétaire général a indiqué (A/6301, p. 182) le nombre des fonctionnaires originaires des différents pays et différentes régions mais non la classe des postes qu'ils occupent, comme si, lorsqu'il s'agit pour les Etats d'être représentés au Secrétariat, les postes de n'importe quelle classe étaient équivalents. Il en résulte un tableau trompeur. Dans le système actuel, le nombre de postes souhaitable pour un pays donné est fixé en fonction de sa quote-part au budget et de sa population. Il serait plus logique de donner des points à chaque classe, en commençant par 1 point pour la classe P-1 jusqu'à 6 ou 7 points pour un sous-secrétaire. Ce système donnerait une image plus précise de la façon dont les Etats et régions sont représentés au Secrétariat. Il indiquerait également les effets des promotions sur la représentation en révélant si une trop grande influence est concentrée entre les mains des ressortissants d'un trop petit nombre de pays.

19. La délégation pakistanaise est préoccupée par la situation de sa propre région. Lorsque le nombre de postes souhaitable pour un Etat Membre donné de cette région varie entre 20 et 25, mais qu'en fait le nombre de ses ressortissants employés au Secrétariat atteint 65, il y a lieu de se préoccuper. De plus, 51 de ces postes, soit plus de 78 p. 100, sont des postes de la classe P-4 ou des classes supérieures; les 14 postes restants sont des postes des classes P-2 et P-3, et aucun ressortissant de ce pays n'occupe de poste P-1. M. Yunus se demande comment ces chiffres peuvent se justifier. Cette situation n'est pas due à un manque de personnel qualifié dans les autres pays de la région, ni à un manque d'intérêt de leur part. C'est là plutôt un cas qui illustre le fait que la "sur-représentation" tend à se perpétuer ou même à s'étendre.

20. En cherchant à remédier à la situation, on ne doit pas oublier que de nombreux fonctionnaires se sont engagés dans une carrière permanente au Secrétariat, quelle que soit la mesure dans laquelle leur pays d'origine en est arrivé à être "sur-représenté" au Secrétariat. Il y a des fonctionnaires qui, en raison de leurs qualifications, sont indispensables dans certains domaines de travail. Par conséquent, on voit que de nombreux facteurs semblent exclure des changements trop radicaux.

21. Quoi qu'il en soit, il y a des domaines où des changements et une action préventive sont possibles. Il semble qu'un certain nombre de principes se déga-

gent qui pourraient être appliqués avec profit à la politique de recrutement: premièrement, le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat devrait être établi selon un système de points, comme M. Yunus le suggère; deuxièmement, il faut recourir plus souvent à des contrats de durée déterminée, afin d'assurer une répartition géographique plus équitable; troisièmement, il ne faudrait plus nommer de fonctionnaires originaires d'Etats "sur-représentés"; quatrièmement, si, pour respecter le principe d'une représentation régionale équitable, il fallait nommer un ressortissant d'un Etat "sur-représenté", il faudrait choisir un candidat originaire de l'Etat qui, dans la région, est le moins "sur-représenté"; cinquièmement, enfin, les postes occupés, aux termes de contrats temporaires, par des ressortissants d'Etats "sur-représentés", devraient être annoncés dans la région en question, et il faudrait mettre fin aux nominations à titre temporaire lorsqu'on aurait trouvé des personnes compétentes dans des Etats "sous-représentés".

22. Il pourrait être utile d'exposer ces principes dans une résolution. La latitude laissée au Secrétaire général demeurerait, naturellement, le facteur principal dans les décisions administratives; mais il ne fait aucun doute que, si la Cinquième Commission indique clairement sa position au stade actuel, cela accélérera les progrès que l'on commence à faire dans la bonne direction.

23. M. S. K. SINGH (Inde), prenant la parole en vertu du droit de réponse, dit que la déclaration de l'orateur précédent est la dernière d'une série d'attaques du Pakistan contre les fonctionnaires de nationalité indienne. Quoi qu'il en soit, les Etats Membres qui, comme le Pakistan, sont déjà "sur-représentés", font preuve d'une étrange logique en souhaitant l'être encore plus. Il est également curieux mais significatif que, lorsqu'un Pakistanais était sous-secrétaire au Secrétariat, la délégation pakistanaise n'ait pas songé à tous ces arguments. Aux termes de l'Article 101 de la Charte, le Secrétaire général est autorisé à administrer les effectifs comme il le juge bon, et il est seul juge des facteurs qui font que certains hauts fonctionnaires du Secrétariat occupent leurs postes actuels. La tenue du débat n'est pas rehaussée par des attaques qui reflètent les relations entre deux Etats Membres, et la tâche du Secrétaire général n'est pas facilitée par l'attitude du Pakistan qui persiste à pratiquer, quelle que soit la question considérée, sa politique de confrontation avec l'Inde.

24. M. YUNUS (Pakistan), prenant la parole en vertu du droit de réponse, dit qu'il n'a pas l'intention de se lancer dans une polémique. La délégation pakistanaise se soucie de principes qu'elle souhaite voir appliquer aux ressortissants de tous les pays sans exception, y compris le Pakistan.

25. M. DINGLI (Malte) déclare que, sans méconnaître les difficultés qu'éprouve le Secrétaire général à assurer une répartition équitable des postes entre les diverses régions, la délégation maltaise est préoccupée par le fait qu'on continue de recruter des fonctionnaires dans des pays dont les ressortissants occupent beaucoup plus que le nombre de postes souhaitable pour ces pays. Dans son ensemble, l'Europe occidentale, région à laquelle appartient Malte, est

excessivement représentée; Malte, cependant, l'est insuffisamment. Il convient d'envisager d'urgence de recruter les fonctionnaires par pays plutôt que par régions. On pourrait parvenir à cette solution en augmentant le nombre des régions et en diminuant leur étendue.

26. Pour apaiser le mécontentement que provoque, chez les fonctionnaires permanents, la lenteur des promotions, le Secrétaire général pourrait envisager de fixer une limite de 10 ans pour le service des fonctionnaires appartenant à la classe D-1 et aux classes supérieures. On pourrait offrir aux fonctionnaires dépassant cette limite des postes auprès d'un autre organe des Nations Unies, tel que le Programme des Nations Unies pour le développement, par exemple.

27. Il est nécessaire de réviser le système de classement appliqué dans certains secteurs du Secrétariat. Le Département des affaires économiques et sociales, par exemple, compte plusieurs sections comprenant autant de fonctionnaires de la classe P-5 que de fonctionnaires des deux classes P-2 et P-3.

28. La délégation maltaise estime que le travail des centres d'information des Nations Unies pourrait être exécuté de manière satisfaisante sans que l'on recoure à de nombreux fonctionnaires recrutés sur le plan international; la diminution de leur nombre permettrait de réduire les frais considérables de fonctionnement de ces centres.

29. M. BAKOTO (Cameroun) rappelle les critiques faites par sa délégation (1127ème séance) au sujet des défauts de la politique du recrutement du Secrétariat et exprime l'opinion que les impératifs de compétence et d'intégrité de la Charte ne s'opposent pas nécessairement à un recrutement effectué sur une base géographique équitable. Cependant, les critères adoptés depuis 1962 pour déterminer le "nombre de postes souhaitable" pour chacun des pays Membres désavantagent manifestement les pays d'Afrique; il en est de même de la parcimonie avec laquelle on confie, au Secrétariat, des postes de responsabilités aux ressortissants des Etats de ce continent. Il importe de remédier à cet état de choses. Un des remèdes pourrait consister à réexaminer les régions géographiques considérées aux fins de la politique de recrutement. Le système actuel, qui résulte du gentleman's agreement conclu à l'origine et modifié à la dix-huitième session de l'Assemblée générale, diffère considérablement de la division géographique du monde aujourd'hui admise par la majorité des Etats Membres.

30. En recrutant les fonctionnaires de carrière, le Secrétaire général devrait donner la priorité aux ressortissants des pays insuffisamment représentés. L'Afrique, par exemple, est très peu représentée parmi les fonctionnaires de ce type. Bien sûr, les pays africains hésitent à se défaire de leurs experts pour de longues périodes; toutefois, il ne s'agit pas de considérer cette situation comme définitive. Elle ne saurait en tout cas justifier le recrutement d'un nombre accru de fonctionnaires de carrière originaires de pays déjà excessivement représentés au Secrétariat. En attendant, le Secrétaire général devrait, autant que faire se peut, recruter des fonctionnaires pour une durée déterminée, ce qui

ménagerait la possibilité d'une meilleure répartition à l'avenir et éviterait la persistance du déséquilibre actuel. La délégation camerounaise s'associera, le moment venu, à la présentation d'un projet de résolution dans ce sens.

31. Il est toutefois indispensable de préciser immédiatement les conditions que doivent remplir les candidats à des postes du Secrétariat. Actuellement, il arrive souvent que les titres universitaires ou l'expérience professionnelle d'un postulant soient jugés insuffisants, et la délégation camerounaise souhaiterait connaître sur quels éléments se fonde le Service du personnel pour rejeter une candidature.

32. M. KILLION (Etats-Unis d'Amérique) remarque qu'il ne faudrait pas déduire des déclarations qui ont été faites que son pays est excessivement représenté au Secrétariat, car le nombre des fonctionnaires américains non seulement ne dépasse pas le nombre des postes souhaitable pour les Etats-Unis mais il est même inférieur à la moyenne prévue. Il est vrai que l'Europe orientale est insuffisamment représentée, mais cette région a enregistré un gain net de 34 fonctionnaires au cours de l'année considérée. De plus, la cause réelle de l'insuffisance de sa représentation réside dans les restrictions en matière de recrutement imposées par les pays d'Europe orientale eux-mêmes.

33. Au cours de l'année considérée, aucun ressortissant des Etats-Unis n'a été nommé à un poste au-dessus de la classe P-5, et la proportion des ressortissants des Etats-Unis par rapport au nombre total des administrateurs est descendue de 20 p. 100 à 19,4 p. 100. Près de 50 p. 100 des 321 administrateurs américains occupent des postes de la classe P-3 ou des classes inférieures, et environ 25 p. 100 sont titulaires de postes de la classe P-4. Soixante-quinze administrateurs américains travaillent soit au Service financier, soit au Bureau des services généraux, et 75 autres — dont environ la moitié occupent des postes de la classe P-3 et des classes inférieures — au Département des affaires économiques et sociales. En revanche, on compte, au Cabinet du Secrétaire général, 3 administrateurs américains seulement, dont celui qui possède le rang le plus élevé occupe un poste de la classe P-4; 5 seulement au Département des affaires politiques et des affaires du Conseil de sécurité, dont celui qui possède le rang le plus élevé occupe un poste de la classe P-5; et 6 seulement à la Division des droits de l'homme. A l'UNCTAD, 7 postes d'administrateur seulement sont occupés par des ressortissants des Etats-Unis et, dans les quatre commissions économiques régionales et le Bureau des affaires économiques et sociales de Beyrouth, 22 seulement. Ces chiffres montrent clairement que les Etats-Unis ne cherchent pas à dominer le Secrétariat.

34. Il ressort du tableau F figurant dans le document A/6487 et Corr.1 que le Secrétaire général a fait un grand effort pour répartir les postes de la caté-

gorie D entre les diverses régions. La région de l'Amérique du Nord et des Caraïbes est la seule qui accuse un recul. Au cours de l'année considérée, le nombre des ressortissants des Etats-Unis occupant des postes de la classe D-1 a en effet diminué de 4, cependant que, dans les autres catégories de fonctionnaires supérieurs, les chiffres sont restés les mêmes. La proportion des ressortissants des Etats-Unis occupant des postes de la catégorie D était avant même ce recul en dessous de la moyenne en ce qui concerne le nombre de postes souhaitable. Il serait intolérable que cette proportion s'amenuise encore. En fait, la tendance doit maintenant être renversée. Selon le tableau G, les ressortissants des Etats de l'Amérique du Nord et des Caraïbes n'occupent que 20,1 p. 100 des postes du PNUD et 28,3 p. 100 des postes du FISE, bien que la contribution des Etats-Unis au PNUD et au FISE représente 40 p. 100 du total.

35. M. Killion observe que les chiffres qu'il a cités démontrent amplement l'inexactitude de certaines affirmations faites à la légère qui n'aident en rien la Commission dans les efforts qu'elle déploie pour aider le Secrétaire général à assurer une répartition géographique équitable. Ces affirmations n'ont d'autre objet que de détourner la Commission de sa véritable tâche et de servir d'excuse à ceux qui ne collaborent pas pleinement avec le Secrétariat.

36. M. ANGUDI (Libye) remercie le Secrétaire général de son précieux rapport et fait sien le point de vue selon lequel "les principes appliqués par le Secrétariat et ses méthodes administratives doivent refléter les apports des diverses cultures et les compétences techniques de tous les Etats Membres, et en tirer le plus grand parti possible" (A/6487 et Corr.1, par. 3). Le nombre des fonctionnaires originaires d'Afrique et d'Europe orientale occupant des postes soumis au principe de la répartition géographique a augmenté de 28 et de 20 p. 100 respectivement au cours de l'année considérée; cependant, ces régions continuent d'être insuffisamment représentées. Le Secrétaire général a fait remarquer (*ibid.*, par. 5) que, parmi les Etats Membres admis avant 1960, seules la Libye et l'Albanie ne sont pas représentées dans le personnel du Secrétariat. Le moment est venu de remédier à cet état de choses, et la Libye tient à occuper les postes auxquels elle a droit au Secrétariat. Le Gouvernement libyen a proposé la candidature de certains de ses ressortissants à des postes du Secrétariat, en particulier dans le cadre du programme des administrateurs stagiaires, et il souhaite que ces candidatures soient examinées avec attention.

37. Enfin, M. Angudi approuve la recommandation que le Comité *ad hoc* d'experts chargé d'examiner les finances de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées a formulée au paragraphe 115 de son deuxième rapport (A/6343).

La séance est levée à 12 h 25.

