

Nations Unies  
ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE

DIX-HUITIÈME SESSION

Documents officiels



CINQUIÈME COMMISSION, 1041<sup>e</sup>  
SÉANCE

Jeudi 14 novembre 1963,  
à 15 h 15

NEW YORK

SOMMAIRE

Page

Point 66 de l'ordre du jour:

Questions relatives au personnel (suite):

- a) Répartition géographique du personnel du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (suite);
- b) Proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (suite). . . . . 193

Président: M. Milton Fowler GREGG (Canada).

POINT 66 DE L'ORDRE DU JOUR

Questions relatives au personnel (suite):

- a) Répartition géographique du personnel du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (A/C.5/987, A/C.5/L.790 et Corr.1 et Add.1) [suite];
- b) Proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (A/C.5/987) [suite]

1. M. STOUK (République socialiste soviétique de Biélorussie) dit que sa délégation, comme elle l'a déjà indiqué (1028<sup>e</sup> séance), est opposée à toute expansion injustifiée du Secrétariat, mais qu'elle est assurément en faveur de la création d'un corps de fonctionnaires internationaux compétents. Seul un Secrétariat ayant un caractère véritablement international peut servir impartialement les intérêts de tous les Etats Membres et éviter d'être utilisé par certains pays à leurs propres fins politiques. On ne saurait dire qu'un instrument de ce genre existe actuellement. La délégation biélorussienne a déjà signalé à la 1025<sup>e</sup> séance de la Commission que le Service de l'information diffusait les vues d'hommes d'Etat dont les actes sont en contradiction avec l'esprit de la Charte, alors qu'il méconnaissait délibérément la position des pays qui condamnent ces actes. La décision du Secrétariat d'étudier la question de la planification offre un exemple analogue. Cette décision procédait d'une bonne intention, puisque les nouveaux Etats pourraient profiter de l'expérience des autres en matière de planification. Mais cette étude a été effectuée dans des pays où le secteur public présente une importance secondaire et où il n'existe pas de véritable planification; on n'a pas analysé en détail la vaste expérience que les pays socialistes ont acquise dans le domaine de la planification et qui serait certainement utile aux pays en voie de développement, où le secteur public prend régulièrement de l'extension. De cette manière, les vues de certains milieux politiques exercent une influence décisive sur les travaux des organismes des Nations Unies. S'il en est ainsi, c'est parce que le recrutement du personnel se fait au mépris constant du principe de la répartition géographique équitable. Sous certains rapports, le Secrétariat se comporte comme un instrument de la politique occi-

dentale, tandis que les pays socialistes et les pays neutres ne parviennent même pas à faire pourvoir tous les postes auxquels ils ont droit. En outre, les hauts fonctionnaires originaires des pays socialistes n'ont pas suffisamment l'occasion de participer aux travaux du Secrétariat. Comme il ressort de la liste du personnel établie par le Secrétaire général (A/C.5/L.790 et Corr.1 et Add.1), sur les 18 personnes que compte le Groupe de l'information économique et sociale du Service de l'information, il y a 1 seul citoyen soviétique, et la grande majorité des autres postes, y compris les postes de responsabilité, sont occupés par des ressortissants des puissances occidentales. Au Service de la presse, sur 13 postes, 2 seulement sont détenus par des ressortissants des pays socialistes et 11 par des citoyens des Etats-Unis d'Amérique. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que les renseignements fournis par le Service de l'information soient tendancieux. La situation est analogue dans d'autres départements.

2. Tout l'avenir de l'Organisation est lié à la question de la répartition géographique équitable. La République socialiste soviétique de Biélorussie ne saurait donc admettre plus longtemps que les postes auxquels elle a droit soient occupés par d'autres Etats, qui s'en servent à leurs propres fins politiques; bien que 10 postes lui reviennent, elle n'a que 2 représentants au Secrétariat. Nul ne lui dénie en principe le droit à son contingent, mais chaque fois qu'elle présente un candidat on fait valoir qu'il n'y a pas de poste vacant et l'on attribue généralement cette situation au système des contrats permanents. Ce dernier est un stratagème grâce auquel les puissances occidentales cherchent à maintenir la prééminence qu'elles ont acquise après la guerre en se réservant les postes clefs du Secrétariat. Le représentant des Etats-Unis se dit en faveur du principe de la répartition géographique équitable, mais il a indiqué, à propos de la question des contrats permanents, que son gouvernement ne saurait accepter de voir sacrifier la carrière de ses ressortissants. Mais pourquoi les intérêts de l'ONU devraient-ils être sacrifiés à ceux de particuliers? La question de la répartition géographique équitable a été soulevée à maintes reprises à l'Assemblée générale depuis la quinzième session, mais aucun progrès appréciable n'a été réalisé. Il est temps que les puissances occidentales ne se contentent plus de paroles et montrent par des actes qu'elles souhaitent vraiment renforcer le Secrétariat, comme elles l'ont dit maintes fois. Il suffirait d'observer le principe de la répartition géographique équitable tel qu'il est énoncé dans la Charte, en particulier en ce qui concerne les postes de responsabilité. Cela permettrait d'éviter à l'avenir des opérations illégales telles que celle de l'ONUC, et le Secrétariat acquerrait le caractère international nécessaire à son bon fonctionnement.

3. M. ARBOLEDA (Colombie) dit que le rapport sur la composition du Secrétariat (A/C.5/987), où sont

consignés les faits nouveaux survenus depuis le 1er septembre 1962, montre que le Secrétaire général a fait de son mieux pour assurer une répartition géographique plus équitable du personnel du Secrétariat, conformément à la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale; il convient de le féliciter pour les résultats obtenus. Peut-être le problème de la répartition géographique ne serait-il pas si difficile à résoudre si d'autres considérations ne venaient le compliquer. Il se peut que les progrès déjà accomplis ne satisfassent pas entièrement tous les pays, mais l'objectif d'une répartition géographique véritablement équitable sera atteint avec le temps. Toutefois, pour ce faire, le Secrétaire général doit pouvoir compter sur l'appui de toutes les délégations: il a été élu à l'unanimité au poste élevé qu'il occupe; aussi serait-il injuste de lui laisser toute la responsabilité du succès ou de l'échec de sa délicate mission, sans chercher à l'aider. Il incombe à toutes les délégations et à la Cinquième Commission, de par la nature même de ses attributions, de coopérer au maximum avec lui. Elles peuvent le faire de deux façons: d'abord, en mettant à sa disposition les fonds dont il a besoin pour s'acquitter de sa tâche, sans perdre de vue le principe d'une stricte économie de moyens; ensuite, en l'aidant à maintenir le bon fonctionnement du Secrétariat, grâce à des avis sur les mesures à prendre dans des cas précis. C'est là une tâche difficile, qu'il n'est peut-être pas possible de mener à bien sans blesser des susceptibilités, mais la Cinquième Commission a le devoir de faire des critiques constructives lorsque c'est nécessaire.

4. Pour coopérer pleinement avec le Secrétaire général, la Commission ne doit pas se borner à examiner les aspects budgétaires et administratifs de la question; elle doit éviter tout ce qui pourrait rendre la tâche du Secrétaire général plus difficile. Malheureusement, certaines délégations n'hésitent pas à faire pression sur le Secrétaire général et sur son personnel afin d'obtenir certains postes pour leurs ressortissants. Le personnel pourrait évidemment invoquer l'Article 100 de la Charte pour justifier sa résistance à toute intervention extérieure, mais cela lui est extrêmement difficile, étant donné les relations très délicates qui existent entre le Secrétaire général et les représentants des Etats Membres. Ces relations seraient beaucoup moins délicates si les délégations observaient strictement le paragraphe 2 de l'Article 100 de la Charte, où il est stipulé que chaque Membre de l'Organisation s'engage à respecter le caractère exclusivement international des fonctions du Secrétaire général et du personnel et à ne pas chercher à les influencer dans l'exécution de leur tâche.

5. Avec la meilleure volonté du monde, le Secrétaire général ne peut pas faire droit à toutes les demandes des délégations concernant le recrutement de leurs ressortissants. C'est là, de l'avis de la délégation colombienne, l'une des principales raisons du déséquilibre que continue d'accuser la répartition géographique du personnel du Secrétariat. C'est ainsi que l'Amérique latine n'est pas suffisamment représentée au niveau des directeurs, comme les représentants de l'Argentine et du Brésil l'ont déjà souligné.

6. Si le problème de la répartition géographique équitable est devenu aussi difficile à résoudre, c'est parce qu'il a été compliqué par des considérations politiques. Sur le plan politique, deux écoles sont en

présence. La première est en faveur d'un Secrétariat indépendant composé d'un personnel de carrière dont les membres, en leur qualité de fonctionnaires internationaux, ne solliciteraient ni n'accepteraient d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation; cette école est donc aussi, par conséquent, en faveur des contrats permanents. La deuxième voudrait voir augmenter la proportion des contrats de durée déterminée; les pays qui sont de cet avis estiment qu'ils ne peuvent pas se permettre de laisser indéfiniment à l'étranger un personnel qualifié dont ils ont besoin. Selon eux, les contrats de durée déterminée, loin de compromettre la stabilité et la valeur du personnel, apportent au Secrétariat le sang nouveau dont il a grand besoin.

7. Certes, le Secrétariat a besoin de sang nouveau. La délégation colombienne voit donc d'un œil favorable les efforts que déploient les nouveaux Etats pour être représentés au Secrétariat, et elle appuiera toute mesure visant à attribuer des contrats permanents aux ressortissants de ces Etats. M. Arboleda, après avoir bien pesé les arguments avancés pour et contre une augmentation du pourcentage des contrats de durée déterminée, est convaincu que, au cas où ces contrats deviendraient la règle, le Secrétariat cesserait d'être une administration internationale placée sous l'autorité d'un chef unique pour devenir une association de représentants des gouvernements, nommés par ceux-ci et responsables devant eux. Dans ces conditions, le Secrétariat ne serait plus un corps de fonctionnaires internationaux responsables uniquement envers l'Organisation comme le prévoit le paragraphe 1 de l'Article 100 de la Charte. M. Arboleda partage entièrement les vues exprimées par les représentants du Danemark et du Canada à la 1038ème séance, à savoir que le Secrétariat a un caractère international et que ses membres doivent être loyaux envers l'Organisation et non envers un gouvernement quelconque ou une autre autorité extérieure.

8. La délégation colombienne attache une très grande importance à la question de la répartition géographique, car celle-ci peut compromettre le moral du personnel et la qualité de son travail. Comme elle l'a souligné à la dix-septième session (955ème séance), la considération dominante dans le recrutement du personnel est la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme il est indiqué au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte. L'idée d'effectuer le recrutement sur une base géographique aussi large que possible n'a qu'une importance secondaire, comme il ressort de l'emploi du mot "también" dans le texte espagnol de ce paragraphe. La qualité du travail est donc la considération essentielle dans le recrutement du personnel, et il faut assurer la répartition géographique sans nuire à cette qualité. Celle-ci peut être garantie de diverses façons. On peut nommer des personnes choisies parmi celles qui remplissent les conditions prévues par la Charte et, à titre de stimulant, leur donner la sécurité de l'emploi dans le cadre d'une administration internationale où elles font carrière. Ces personnes doivent donc entrer au Secrétariat avec l'intention de devenir fonctionnaires internationaux à titre permanent et ne pas se considérer comme détachées par leurs gouvernements. Les membres du Secrétariat titulaires de contrats de courte durée passent la première année à se familiariser avec leur travail et la deuxième année

à préparer leur retour dans leur pays. Les contrats de durée déterminée nuisent donc au bon fonctionnement du Secrétariat car ils compromettent la qualité du travail et sapent le moral du personnel en bloquant l'avancement des fonctionnaires qui ont de longues années d'ancienneté. M. Arboleda appelle l'attention de la Commission sur l'article 4.4 du Règlement du personnel, où il est prévu que, sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. Il se félicite de voir que le Secrétaire général, au paragraphe 15 de son rapport (A/C.5/987), estime que rien ne devrait entraver les perspectives raisonnables de promotion qui s'offrent aux fonctionnaires.

9. Pour les raisons qu'elle vient d'indiquer, la délégation colombienne est opposée à ce que la proportion des contrats de durée déterminée excède 25 p. 100, et elle pense que le Secrétariat doit continuer à se composer de fonctionnaires internationaux de carrière. Pour conclure, M. Arboleda suggère de s'en remettre au jugement du Secrétaire général pour la solution du problème délicat que pose la répartition géographique. Sa délégation est convaincue que le Secrétaire général sera en mesure d'assurer une répartition géographique plus équitable sans nuire aux fonctionnaires de carrière du Secrétariat et sans porter atteinte à leur moral et à la qualité de leur travail.

10. M. KREACIC (Yougoslavie) note avec satisfaction certains indices encourageants d'une amélioration de la répartition géographique du personnel. Toutefois, le déséquilibre persiste et le Secrétaire général doit redoubler d'efforts pour donner une solution satisfaisante à un problème qui est certes complexe, en raison surtout de ses aspects humains et politiques.

11. Le fait que la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ait atteint 29,7 p. 100 n'a rien d'inquiétant. La délégation yougoslave a toujours soutenu qu'il ne fallait pas fixer de plafond à la proportion de ces fonctionnaires. L'augmentation de leur nombre présente en particulier l'avantage de permettre de recruter du personnel dans les nouveaux Etats et dans les pays en voie de développement, qui ne peuvent pas se priver de façon permanente des services de fonctionnaires hautement qualifiés. De plus, une telle politique insuffle une vie nouvelle au Secrétariat, dont la composition reflète ainsi plus exactement l'évolution continue de la situation mondiale.

12. La répartition géographique du personnel qui travaille pour les divers programmes bénévoles s'est quelque peu améliorée, mais il faut encore faire des efforts, en procédant à des examens périodiques, pour redresser la situation dans cet important domaine d'activité des Nations Unies. Comme le Secrétaire général l'a indiqué, "le Secrétariat et les gouvernements intéressés ne doivent ménager aucun effort pour obtenir que tous les Etats Membres comptent des ressortissants parmi les fonctionnaires du Secrétariat" (voir A/C.5/987, par. 3).

13. M. GIBSON (Royaume-Uni) se félicite de voir qu'en matière de recrutement la situation des pays et des régions insuffisamment représentés s'est améliorée, bien qu'il en résulte nécessairement une réduction de la proportion des ressortissants du Royaume-Uni employés au Secrétariat. La raison

de la proportion relativement élevée de fonctionnaires originaires des pays d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord est bien connue: depuis longtemps, ces pays sont très industrialisés et possèdent un système d'enseignement très poussé et des administrations expérimentées et perfectionnées; ils ont donc été à même de fournir un nombre relativement élevé de personnes qualifiées pour travailler au Secrétariat. Jusqu'ici, les pays en voie de développement n'ont pas pu présenter autant de candidats par rapport au chiffre de leur population, mais ils seront de plus en plus à même de le faire, à mesure qu'ils développeront leur système d'enseignement et leur économie et qu'ils élargiront le champ d'action de leurs administrations. La délégation britannique s'en réjouira, car plus la base du recrutement sera large et le nombre de candidats qualifiés élevé, mieux la compétence du Secrétariat sera assurée.

14. Toutefois, la délégation britannique ne voit pas avec faveur l'augmentation de la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, qui dépasse maintenant sensiblement 25 p. 100, pourcentage que le Secrétaire général avait jugé en 1962 comme étant le maximum souhaitable. La raison de cette augmentation, comme il est expliqué au paragraphe 18 du document A/C.5/987, est la difficulté que l'on éprouve à recruter du personnel permanent dans les pays où les candidats sont rares. La délégation britannique comprend, certes, les difficultés que rencontrent ces pays, mais, au fur et à mesure qu'ils feront des progrès et que leurs cadres qualifiés deviendront plus nombreux, ils seront certainement disposés à voir augmenter le nombre de leurs ressortissants employés au Secrétariat à titre permanent. En attendant, la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, soit 29,7 p. 100, est trop forte: d'autres représentants ont signalé que ces contrats occasionnaient des dépenses supplémentaires et que la qualité du travail s'en ressentait inévitablement. Il faut du temps pour se familiariser avec une nouvelle tâche, et aucune organisation, quelle qu'elle soit, n'emploie de préférence du personnel nommé pour une courte durée. La délégation britannique note donc avec satisfaction l'assurance qu'a donnée le Secrétaire général qu'il se propose de maintenir à environ 25 p. 100 la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée; il faut espérer que le mot "environ" ne sera pas interprété comme signifiant "plus de" et qu'à mesure qu'augmentera le nombre des candidats originaires des pays en voie de développement le Secrétaire général s'efforcera constamment de réduire ce pourcentage. Le Royaume-Uni est absolument opposé à l'idée émise par le représentant de l'Union soviétique à la 1038ème séance selon laquelle il conviendrait d'inverser le rapport entre les fonctionnaires de carrière et les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée. Si la délégation britannique est en faveur des contrats permanents, c'est, outre les raisons déjà mentionnées, parce qu'ils sont nécessaires au maintien d'un Secrétariat indépendant et impartial, servant uniquement les intérêts de l'Organisation conformément à l'Article 100 de la Charte.

15. Le représentant de l'Union soviétique s'est plaint que son pays ne soit pas suffisamment représenté au Secrétariat; à cette occasion, il a jugé bon de mettre en cause l'intégrité des fonctionnaires ressortissants des pays démocratiques occidentaux, en prétendant que ces pays se servaient de leurs ressortissants au

Secrétariat pour appliquer leur propre politique à l'égard des Nations Unies et que ces mêmes ressortissants abusaient de leurs fonctions pour donner une orientation tendancieuse à la politique de l'ONU dans divers domaines au profit de leur pays. Le représentant de l'Union soviétique s'en est pris notamment au Département des affaires économiques et sociales et a indiqué que l'action de ce département avait une orientation conforme aux intérêts des pays occidentaux et propre à favoriser la pénétration économique de ces derniers dans les pays en voie de développement. Ces accusations sont très graves; pourtant, les fonctionnaires contre lesquels elles sont portées ne sont ni identifiés ni identifiables et ne viendront donc pas se défendre. Proférer des accusations de ce genre contre des fonctionnaires du Secrétariat sans fournir aucune preuve ou sans donner aux intéressés la possibilité de répondre, c'est faire une utilisation abusive de la tribune offerte par la Commission et, au regard de n'importe quel code, se rendre coupable d'un déni de justice.

16. Il est absolument inexact que le Royaume-Uni ait jamais cherché à se servir de ses ressortissants pour influencer la politique des Nations Unies. Depuis longtemps, il maintient traditionnellement une administration indépendante et désintéressée, qui est capable d'examiner les questions en toute objectivité et de donner des avis impartiaux, exempts de toute influence inopportune, et qui exécute les décisions du Parlement avec compétence et loyalisme. Sur ce point, le Royaume-Uni a montré la voie, mais son exemple est maintenant suivi dans de nombreuses parties du monde. Le Royaume-Uni a toujours pensé que ce type d'administration — exempte de toute influence extérieure et servant uniquement les intérêts des Nations Unies — devait servir de modèle pour le Secrétariat de l'Organisation. C'est là le type d'administration qui est approuvé par la grande majorité des Etats Membres, qui est prévu par la Charte (et semble donc avoir eu à un moment donné la faveur de l'Union soviétique) et qui est appuyé par les autres gouvernements occidentaux contre lesquels l'Union soviétique a porté ses accusations.

17. Que celles-ci ne soient pas fondées, un autre fait en témoigne: le Gouvernement britannique a toujours insisté pour donner des contrats permanents aux fonctionnaires du Secrétariat; en effet, il n'est guère de meilleur moyen de garantir qu'un fonctionnaire des Nations Unies sera à l'abri de l'influence de son propre pays que de lui donner un contrat permanent. La position du Gouvernement soviétique est très différente: en Union soviétique, le recrutement du personnel du Secrétariat est effectué exclusivement par l'intermédiaire d'un organisme gouvernemental, qui peut donc choisir les candidats; les ressortissants soviétiques ne sont pas autorisés à accepter des contrats permanents et, après quelques années de service, ils n'ont donc pas d'autre possibilité que de retourner travailler pour leur pays. Le Gouvernement soviétique est aussi à même d'exercer sur ses ressortissants employés au Secrétariat — s'il le désire — une influence dont aucun pays occidental, ni d'ailleurs aucun autre pays démocratique, ne pourrait disposer.

18. Pour ce qui est de l'intégrité du Secrétariat, il existe deux textes extrêmement importants: le serment que tous les fonctionnaires doivent prêter lors de leur nomination — et auquel des ressortissants des pays occidentaux sont injustement accusés d'avoir manqué — et l'Article 100 de la Charte. De l'avis du Gouver-

nement britannique, les principes énoncés dans ces textes sont bons; ils sont conformes aux traditions de l'administration du Royaume-Uni, et M. Gibson est convaincu qu'ils doivent également s'appliquer à toute administration internationale. Son gouvernement les observe strictement dans ses relations avec le Secrétariat et il continuera à le faire.

19. M. MHEDHEBI (Tunisie) dit qu'incontestablement l'action en faveur d'une répartition géographique plus équitable du personnel a obtenu des résultats substantiels. Le Secrétaire général mérite des éloges pour les efforts qu'il a déployés dans des conditions incontestablement difficiles. Le nombre des fonctionnaires recrutés au cours des trois dernières années, et notamment depuis le début de 1963, a permis de corriger dans une mesure appréciable un déséquilibre numérique qui se traduisait tout spécialement par une représentation insuffisante des nouveaux Etats Membres africains. Ce déséquilibre était dû non seulement à la croissance de l'Organisation, mais aussi au fait que le nombre de postes souhaitable était calculé essentiellement d'après les contributions.

20. Les nouveaux critères adoptés dans la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale sont plus rationnels et moins restrictifs en ce sens qu'ils donnent la priorité à la qualité de Membre. La direction dans laquelle doivent s'orienter les efforts du Secrétaire général est maintenant plus clairement indiquée. Pour ce qui est de la répartition régionale des postes, le pourcentage de l'Afrique doit être doublé, celui de l'Amérique latine, de l'Asie et du Moyen-Orient doit s'accroître dans une proportion moindre, et celui de l'Amérique du Nord, de l'Europe occidentale et de l'Europe orientale doit être légèrement réduit. Le tableau figurant au paragraphe 9 du document A/C.5/987 indique le sens probable de l'évolution future.

21. Il n'est pas surprenant qu'il existe encore au Secrétariat une majorité de fonctionnaires originaires de certaines régions. Ces régions ont été les premières représentées à l'ONU et elles ont dû fournir le personnel dont l'Organisation avait besoin au moment de sa création. Il ne faut pas perdre cela de vue. Toutefois, la composition du Secrétariat devrait, autant que possible, refléter la composition actuelle de l'Organisation, afin d'assurer à la fois son universalité et son efficacité. Cela signifie qu'il faudrait dans une certaine mesure stabiliser le nombre des fonctionnaires originaires des régions qui ont été jusqu'ici largement représentées au Secrétariat, afin de permettre l'augmentation du nombre des fonctionnaires originaires des régions sous-représentées. Le Secrétaire général devrait tenir compte de cette exigence lors du recrutement qui, dans un avenir immédiat, se fera sur une échelle réduite, vu la politique de stabilisation budgétaire approuvée par la majorité de la Commission. Etant donné qu'il recrutera moins de fonctionnaires et jouira par conséquent d'une moins grande liberté d'action, le Secrétaire général devra tenir compte au premier chef des besoins prioritaires.

22. La délégation tunisienne est encore plus préoccupée par le déséquilibre qui subsiste dans la répartition des postes supérieurs du Secrétariat. Il ressort du tableau figurant au paragraphe 14 du rapport du Secrétaire général que, pour les diverses régions, le pourcentage des ressortissants occupant des postes supérieurs du Secrétariat est, respective-



ment, de: 10 p. 100 pour l'Amérique du Nord, 11 p. 100 pour l'Europe occidentale, 14 p. 100 pour l'Europe orientale et 9 p. 100 pour l'Asie, tandis qu'il n'est que de 6 p. 100 pour l'Afrique et de 5 p. 100 pour l'Amérique latine. M. Mhedhebi admet toutefois que cette comparaison ne permet pas de tirer des conclusions précises et qu'il faut tenir compte des promotions. Le Secrétaire général estime que "rien ne devrait entraver les perspectives raisonnables de promotion qui s'offrent aux fonctionnaires" (A/C.5/987, par. 15). C'est là une attitude parfaitement raisonnable, mais il faudrait dès lors faire un effort en vue d'accroître les nominations de fonctionnaires originaires des régions sous-représentées à des postes de la catégorie des administrateurs, et en particulier des classes supérieures de cette catégorie. L'Afrique, qui compte 55 postes P-1 et P-2 sur un effectif de 105 fonctionnaires, est nettement désavantagée.

23. Le rapport actuel de 1 à 3 entre les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée et les fonctionnaires de carrière reflète davantage une situation de fait que les conséquences d'une politique délibérée. Il serait difficile de modifier cette situation de façon notable, surtout au moment où l'on applique une politique de stabilisation. Une certaine proportion des fonctionnaires engagés ont dû l'être pour une durée déterminée, vu que certains pays ne les ont mis à la disposition de l'ONU qu'à cette condition. Toutefois, il n'y aurait aucun avantage particulier à fixer une fois pour toutes le rapport proportionnel entre le nombre des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée et le nombre des fonctionnaires de carrière, étant donné notamment que les fonctionnaires peuvent passer d'une catégorie à l'autre; le Secrétaire général devrait avoir toute latitude, dans certaines limites raisonnables mais extrêmement souples, pour décider quel est le rapport qui convient à un moment donné.

24. La délégation tunisienne estime que la proportion actuelle des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée n'est nullement alarmante, et elle ne s'opposera pas à ce que l'on dépasse les 29,7 p. 100 si cela est nécessaire pour améliorer la répartition géographique.

25. M. MANSUR (Afghanistan) déclare que le rapport du Secrétaire général (A/C.5/987) montre que la répartition géographique du personnel s'est un peu améliorée. Cependant, le tableau 2 fait ressortir que certains Etats Membres, qui avaient déjà atteint le nombre maximum de postes souhaitable en 1962, ont dépassé ce chiffre depuis lors. En déplaçant le déséquilibre existant d'un pays ou d'une région à l'autre, il est évident qu'on va à l'encontre du principal objectif de la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale, qui est de corriger ce déséquilibre.

26. La délégation afghane ne pense pas que la proportion des postes de durée déterminée doit être bloquée à 25 p. 100; le Secrétaire général a bien fait de la porter à 29,7 p. 100, et cette augmentation devrait se poursuivre. Quant aux changements régionaux intervenus dans la composition du personnel du Secrétariat, le tableau figurant au paragraphe 10 du rapport du Secrétaire général fait ressortir une certaine amélioration par rapport à 1962. Tout en reconnaissant qu'il est difficile d'assurer une représentation régionale plus équitable au niveau des administrateurs généraux (D-1), la délégation afghane estime que l'on pourrait faire des progrès plus rapides

dans cette direction par le moyen des engagements pour une durée déterminée.

27. En ce qui concerne le personnel du Bureau de l'assistance technique, du Fonds spécial des Nations Unies et du FISE, M. Mansur note que de graves déséquilibres subsistent, bien que, comme le montre le rapport, la situation se soit améliorée; il est à espérer que cette amélioration se poursuivra. En conclusion, M. Mansur souligne que le tableau 2 montre bien que l'Afghanistan est sous-représenté.

28. M. ALVAREZ TABIO (Cuba) rappelle que le principe de la répartition géographique équitable est énoncé non seulement au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et à l'article 4.2 du Règlement du personnel, mais encore dans toute une série de résolutions de l'Assemblée générale, allant de la résolution 153 (II) à la résolution 1852 (XVII). La présente discussion montre que l'intérêt porté à cette question, que la délégation cubaine considère comme l'une des plus importantes dont soient saisies l'Assemblée générale et la Cinquième Commission, n'a pas faibli.

29. La situation ne s'est pas suffisamment améliorée et des mesures supplémentaires doivent être prises. Les progrès se heurtent à un certain nombre d'obstacles manifestes. La politique de recrutement suivie pendant les premières années d'existence de l'Organisation a donné naissance à un Secrétariat composé d'un nombre disproportionné de ressortissants de pays occidentaux, et en particulier des Etats-Unis d'Amérique. Comme l'a souligné le représentant de la Hongrie à la 1034ème séance, il y a deux moyens de corriger cette politique, à savoir: augmenter la proportion des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée, et appliquer une politique selon laquelle le Secrétariat donnerait la préférence aux personnes originaires de pays sous-représentés, sauf dans les cas où il serait impossible de trouver dans ces pays des candidats remplissant les conditions nécessaires. M. Alvarez Tabio appuie énergiquement ces deux propositions. Selon certaines délégations, l'absence de personnel qualifié dans certains pays et le fait que certains gouvernements ne sont pas disposés à se priver en permanence de leurs ressortissants qualifiés constitueraient des obstacles supplémentaires auxquels se heurte toute modification de la situation actuelle; mais il n'en est pas vraiment ainsi. Cette difficulté peut être surmontée si les deux parties intéressées font preuve de coopération et de détermination. Le seul obstacle véritable auquel pourrait se heurter la réalisation d'une répartition géographique vraiment équitable serait le peu d'empressement que pourrait mettre le Secrétaire général à appliquer la politique appropriée, ou la résistance des pays qui ont intérêt à maintenir le déséquilibre actuel.

30. La délégation cubaine accorde une importance égale à la répartition géographique du personnel et aux qualités de travail, de compétence et d'intégrité exigées par la Charte, et elle n'est pas disposée à accepter que, sous prétexte d'assurer ces qualités, on relègue au second plan la nécessité d'une répartition géographique équitable. Il y a trois raisons impérieuses d'assurer une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat. Premièrement, pour que l'ONU soit véritablement une organisation internationale, elle doit compter un personnel dont la répartition géographique soit équitable. Deuxièmement, pour que l'Organisation puisse atteindre son

objectif de coopération internationale, il faut également que tous les pays soient représentés dans des proportions convenables au Secrétariat. Troisièmement, pour que le Secrétariat exécute ses tâches comme il convient, il faut que sa composition soit soigneusement équilibrée, afin d'éviter que des pays qui ont une situation privilégiée dans la répartition du personnel ne détournent l'Organisation de son rôle véritablement international.

31. Le fait d'envisager la répartition géographique du seul point de vue régional comporte un risque d'injustice pour certains pays, car il se peut que quelques pays d'une région soient sous-représentés même si la région dans son ensemble ne l'est pas. Les tableaux contenus dans le document A/C.5/987 montrent qu'en fait ces irrégularités existent. D'autre part, la répartition géographique ne doit pas être examinée seulement du point de vue numérique; le niveau hiérarchique auquel les pays sont représentés doit également être pris en considération. La répartition géographique au niveau des administrateurs généraux (D-1) et dans les catégories supérieures, qui comprennent les postes les plus influents et comportant les responsabilités principales, pose un problème d'une importance primordiale. M. Alvarez Tabio prie instamment le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour améliorer la répartition géographique dans ces catégories, où, malheureusement, peu de progrès ont été accomplis à cet égard. Cette amélioration est également particulièrement nécessaire dans certains départements et services clefs du Secrétariat, tels que le Département des affaires économiques et sociales et le Département des affaires politiques et des affaires du Conseil de sécurité, le Service de l'information, et les secrétariats des divers programmes techniques, notamment le Programme élargi d'assistance technique et le Fonds spécial des Nations Unies.

32. M. Alvarez Tabio souligne qu'il faudrait également tenir compte des vues des gouvernements en ce qui concerne le recrutement de leurs ressortissants. Cela est essentiel pour que la composition du Secrétariat représente réellement les diverses nationalités que comprend l'Organisation. M. Alvarez Tabio ne veut pas dire par là que les fonctionnaires du Secrétariat doivent être nommés par les gouvernements ou rendre compte à ces derniers, ce qui serait une violation de la Charte, mais que le Secrétaire général devrait consulter les gouvernements au sujet des fonctionnaires qu'il a l'intention d'engager. La délégation cubaine espère que le Secrétaire général tiendra compte de cette suggestion.

33. A la 1037<sup>ème</sup> séance, le représentant des Etats-Unis a déclaré que sa délégation ne protesterait pas contre le fait que le nombre des fonctionnaires américains au Secrétariat, de l'avis de la délégation des Etats-Unis, était très inférieur au nombre souhaitable et a demandé aux autres délégations de faire preuve de la même tolérance. La délégation cubaine est stupéfaite que le représentant des Etats-Unis ait eu la désinvolture de faire une telle déclaration, qui n'est pas corroborée par les faits, et qu'il ait lancé un appel à la tolérance, alors que sa propre délégation n'en fait nullement preuve. Nul n'ignore que le déséquilibre actuel de la composition du Secrétariat est dû au nombre disproportionné des fonctionnaires qui sont ressortissants des Etats-Unis; sur un total de quelque 4 200 postes, 1 631 — soit un peu moins de 40 p. 100 — sont occupés par des ressortissants de ce pays. De plus, il est bien connu

que la principale raison pour laquelle les progrès vers une répartition géographique plus équitable ont été si lents est que les Etats-Unis se sont montrés peu disposés à renoncer à leur situation privilégiée, qu'ils utilisent pour essayer d'orienter les activités de l'Organisation dans des directions favorables à la politique étrangère des Etats-Unis. Il ne sert à rien au représentant des Etats-Unis de prétendre que son pays n'a pas le "nombre souhaitable" de fonctionnaires au Secrétariat, ni d'établir une division artificielle des postes soumis au principe de la répartition géographique, car Cuba, de même que d'autres pays, a de sérieuses réserves à l'égard de ces deux notions. En tout cas, les chiffres montrent que les Etats-Unis sont très fortement sur-représentés.

34. La délégation cubaine estime, comme d'autres délégations, que la liste des postes qui sont soumis à la répartition géographique devrait être revue en vue d'inclure de nouvelles catégories. Par exemple, dans les classes G-1 à G-5, le principe de la répartition géographique pourrait être étendu aux secrétaires et employés de bureau, au personnel du Service des publications et de la Division de la radio et des moyens visuels du Service de l'information, de la Bibliothèque et du Service des communications, des archives et des dossiers, ainsi que de la Section de l'enregistrement et de la Section de la sécurité et de la sûreté du Bureau des services généraux, et éventuellement à ceux d'autres services.

35. L'augmentation de la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée est une bonne chose, mais elle devrait être plus marquée, étant donné que les engagements de durée déterminée sont un moyen de parvenir plus rapidement à une répartition géographique équitable. Les petits pays et les pays en voie de développement, tels que Cuba, ne peuvent se permettre d'envoyer leur personnel technique et administratif au Secrétariat pour y occuper des postes permanents. En tout état de cause, cela ne serait pas souhaitable, car, pour que le Secrétariat ait véritablement un caractère international, les fonctionnaires doivent maintenir des liens étroits avec leurs pays d'origine et leurs cultures nationales. Contrairement au représentant du Royaume-Uni et à ceux d'autres pays, M. Alvarez Tabio ne craint pas que l'augmentation de la proportion des engagements de durée déterminée porte préjudice à l'efficacité du personnel ou à la continuité de ses travaux. Quand le Secrétariat aura acquis un caractère véritablement international, l'ONU aura fait un très grand pas en avant.

36. M. Mohamed RIAD (République arabe unie) note avec satisfaction que la présente discussion sur la répartition géographique s'est poursuivie jusqu'ici dans un climat relativement exempt de l'animosité qui a caractérisé les débats sur cette question lors de sessions précédentes. De grands progrès ont été réalisés depuis la seizième session, lors de laquelle la Commission n'avait pu se mettre d'accord sur aucun des projets de résolution qui avaient été déposés. Le rapport présenté par le Secrétaire général à la dix-septième session<sup>1/</sup> constituait un pas dans la bonne direction; comme la délégation de la République arabe unie l'a dit à ce moment (957<sup>ème</sup> séance), certaines recommandations du Secrétaire général concordaient avec les dispositions d'un projet de résolution déposé antérieurement

<sup>1/</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, dix-septième session, Annexes, point 70 de l'ordre du jour, document A/5270.

et dont la République arabe unie était un des auteurs. Tout en prenant note avec satisfaction des améliorations apportées à la répartition géographique du personnel, l'Assemblée générale a adopté alors la résolution 1852 (XVII) dans laquelle elle a reconnu que des déséquilibres marqués subsistaient et a prié le Secrétaire général de soumettre à l'Assemblée générale, lors de sa dix-huitième session, un rapport sur les progrès réalisés.

37. Le rapport du Secrétaire général (A/C.5/987) montre que de louables efforts sont faits à l'heure actuelle afin que le personnel du Secrétariat reflète le caractère international de l'Organisation. Pour que l'ONU soit une organisation mondiale viable, la structure et la composition de son secrétariat doivent être adaptées aux conditions régnant aux divers moments de son existence. Les progrès accomplis jusqu'ici n'ont pas été assez rapides, et la délégation de la République arabe unie souhaite vivement que les nombreuses difficultés auxquelles le Secrétaire général doit faire face pourront être résolues. Néanmoins, les améliorations apportées jusqu'ici vont dans la bonne direction et permettent de bien augurer de l'avenir.

38. La délégation de la République arabe unie note également avec satisfaction la modification importante de la répartition des postes qui a été opérée dans les catégories supérieures du personnel du Secrétariat. Le Secrétaire général a reconnu, à la dix-septième session, qu'un nombre suffisant de postes inférieurs ne peut compenser l'absence de représentation dans les postes supérieurs, et de nombreuses délégations ont alors exprimé l'espoir qu'il tiendrait compte du fait que certaines régions étaient insuffisamment représentées aux postes comportant des responsabilités.

39. Il est également encourageant de noter que le nombre des fonctionnaires africains a augmenté de 29 p. 100 pendant l'année écoulée, et il est à espérer que ce pourcentage continuera d'augmenter afin que les pays en voie de développement d'Afrique aient la possibilité de contribuer pleinement aux travaux du Secrétariat à tous les échelons. Cette tendance ne doit pas être limitée au seul Siège, mais devrait également se manifester au sein de la CEA et des institutions spécialisées.

40. La question de la juste proportion du personnel nommé pour une durée déterminée n'est pas facile à résoudre, ni pour le Secrétariat, ni pour les Etats Membres. La délégation de la République arabe unie comprend que le Secrétaire général doit préserver l'indépendance du personnel, qui est l'une des conditions préalables du fonctionnement efficace du Secrétariat, mais elle estime qu'il devrait, dans une certaine mesure, être autorisé à résoudre les nombreuses difficultés auxquelles il se heurte en modifiant la proportion de 25 p. 100 selon les besoins. Le fait d'avoir porté la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée à 29,7 p. 100 du total doit donc être considéré comme une indication de la flexibilité nécessaire.

41. La délégation de la République arabe unie note également avec satisfaction que de nouveaux progrès ont été faits dans le sens d'un élargissement de la composition géographique du personnel du Bureau de l'assistance technique, du Fonds spécial et du FISE. Elle espère que ces progrès se poursuivront et qu'il sera tenu compte de façon satisfaisante des griefs formulés par certains pays Membres au sujet

de la nomination de leurs ressortissants dans tel ou tel organisme.

42. Si l'on progresse actuellement dans la bonne voie, c'est sans aucun doute grâce à la sagesse du Secrétaire général et à la coopération des Etats Membres. Bien entendu, il existe encore des divergences de vues, mais la délégation de la République arabe unie est convaincue que l'on fera en sorte qu'elles n'empêchent pas de nouvelles améliorations.

43. M. MANSOURI (Syrie) rappelle que sa délégation a été l'un des auteurs de la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale et accueille avec satisfaction le rapport du Secrétaire général (A/C.5/987) sur les progrès accomplis dans la mise en application de cette résolution. Le rapport montre que l'on a, en réalité, fait davantage pour améliorer la répartition géographique du personnel que les années précédentes. Toutefois, certaines questions appellent une attention particulière. Premièrement, le principe de l'universalité exige que l'on s'efforce par tous les moyens de recruter au moins un ressortissant de chacun des 13 Etats Membres qui ne sont pas encore représentés au Secrétariat. Deuxièmement, la délégation syrienne note avec regret que les pays du Moyen-Orient ne sont pas encore représentés dans les postes supérieurs (D-1 et au-dessus) et compte que le Secrétaire général prendra des mesures pour corriger cette situation en nommant quelques-uns des nombreux candidats qualifiés originaires de pays arabes à de tels postes. Troisièmement, la nomination à un poste du Cabinet du Secrétaire général d'un ressortissant d'un pays arabe du Moyen-Orient pourrait faciliter au Secrétariat l'examen des questions qui ont trait à cette région. En conclusion, la délégation syrienne pense, comme elle l'a déjà dit à la dix-septième session, que la question de la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée doit être laissée à la discrétion du Secrétaire général, car elle estime que c'est l'un des moyens d'améliorer la répartition géographique et non une fin en soi.

44. M. SANU (Nigéria) dit que la délégation nigérienne était au nombre des auteurs de la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale, où sont énoncés un certain nombre de facteurs dont le Secrétaire général doit s'inspirer dans ses efforts pour assurer une répartition géographique plus équitable; M. Sanu se propose d'examiner le rapport du Secrétaire général (A/C.5/987) à la lumière de ces facteurs. La délégation nigérienne note avec satisfaction les efforts qui ont été déployés depuis l'adoption de la résolution et se réjouit des progrès réalisés jusqu'à présent en vue de rectifier le déséquilibre d'ensemble. Il ressort notamment du rapport qu'un effort a été fait pour faire entrer en ligne de compte la qualité de Membre de l'Organisation, et sa délégation espère qu'avant longtemps tous les Etats Membres seront représentés au Secrétariat.

45. En revanche, le rapport montre que l'attitude du Secrétariat ne s'est guère modifiée en ce qui concerne le niveau hiérarchique des postes occupés par des Africains, question à laquelle sa délégation attache une grande importance. On verra au tableau 2 du rapport que la grande majorité des fonctionnaires recrutés dans des pays d'Afrique le sont toujours pour des postes relativement peu élevés, le Secrétariat estimant apparemment que les personnes qui viennent des pays sous-développés sont intellectuellement sous-développées.

46. Le tableau figurant au paragraphe 9 du rapport montre que l'on n'a pas fait grand-chose pour corriger le déséquilibre dans la catégorie des directeurs (D-2) et dans les catégories supérieures. La délégation nigérienne comprend parfaitement que le Secrétaire général se préoccupe des perspectives de promotion des fonctionnaires qui ont une certaine ancienneté; néanmoins, il semble qu'il n'ait pas été suffisamment tenu compte des changements survenus dans la composition de l'Organisation depuis 1950. Si les Etats Membres qui sont "sous-représentés" dans ces catégories devaient compter sur le jeu normal des promotions, comme le Secrétaire général l'indique au paragraphe 15 de son rapport, la situation actuelle resterait inchangée pendant 10 ou 15 ans encore. La délégation nigérienne estime qu'il faut adopter une attitude plus positive; elle est d'avis que la seule solution est d'appliquer un système de rotation prévoyant un mandat de 10 ans au maximum pour les postes d'administrateur général (D-1) ou de niveau supérieur. Cette politique est conforme au rapport présenté par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires à la douzième session de l'Assemblée générale<sup>2/</sup>.

47. Pour ce qui est de la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, sa délégation a toujours été d'avis que le Secrétaire général devrait avoir toute latitude pour fixer un chiffre qui soit compatible avec les normes d'efficacité et de continuité d'emploi. La délégation nigérienne est satisfaite de la façon dont le Secrétaire général a exercé cette prérogative lorsqu'il a porté la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée à 29,7 p. 100, et M. Sanu espère que cette progression se poursuivra au cours de 1964. Au stade actuel de leur évolution où, pour améliorer leur situation économique et sociale, ils doivent mobiliser toutes les ressources humaines dont ils disposent, il est difficile aux pays africains de permettre à leurs fonctionnaires d'aller faire carrière au Secrétariat de l'ONU. Toutefois, la délégation nigérienne estime que, si l'on veut garantir l'efficacité du Secrétariat, il faut continuer à recruter une proportion raisonnable de personnel permanent, et elle espère que le moment n'est pas trop éloigné où les pays africains pourront permettre à leurs ressortissants de postuler des emplois internationaux de ce genre. La Nigéria, par exemple, possède cinq universités et envoie déjà des experts juridiques dans d'autres régions d'Afrique qui n'ont pas suffisamment de juristes. La délégation nigérienne considère donc qu'il ne serait pas avantageux pour l'Afrique d'établir un pourcentage fixe pour les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée.

48. La délégation nigérienne a jusqu'à présent partagé le sentiment général selon lequel le principe de la répartition géographique ne devrait pas être étendu à la catégorie des services généraux, et elle considère avec faveur la position du Secrétaire général à ce sujet. Toutefois, il n'est pas rare actuellement de voir des agents de première classe des services généraux (G-5) promus dans la catégorie des administrateurs et, d'année en année, il y a toujours eu des reclassements de postes. Etant donné que ces reclassements de postes risquent de créer finalement de nouveaux déséquilibres dans la catégorie des administrateurs, la délégation nigérienne se voit

obligée de s'associer à celles qui ont exprimé l'avis que le principe de la répartition géographique devrait être appliqué aux postes de la classe G-5. Toutefois, comme M. Sanu l'a déclaré au cours de la discussion générale sur le projet de budget pour 1964 (1028ème séance), la meilleure façon de fournir des possibilités de promotion aux agents des services généraux n'est pas de reclasser des postes, mais de réviser la structure hiérarchique de l'Organisation, comme l'indique le Comité consultatif dans son rapport principal (A/5507, par. 137 à 144).

49. En conclusion, M. Sanu réaffirme que sa délégation est convaincue que le principe de la répartition géographique équitable n'est pas incompatible avec la considération dominante qui doit régir le recrutement du personnel, à savoir la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité; les deux parties du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte sont complémentaires et ne doivent pas être considérées séparément. La délégation nigérienne est heureuse de noter que le Secrétaire général a admis ce principe fondamental et elle est sûre qu'il poursuivra ses efforts pour remédier au déséquilibre qui subsiste au sein du Secrétariat.

50. M. MARSCHIK (Autriche) dit qu'à bien des égards le rapport du Secrétaire général (A/C.5/987) est extrêmement satisfaisant. Le nombre des Etats Membres comptant des ressortissants au Secrétariat est passé de 72 en 1960 à 98 en 1963. Cette progression est encourageante et témoigne des efforts faits par le Secrétaire général pour appliquer le principe de l'universalité au Secrétariat.

51. La représentation insuffisante de l'Afrique et de l'Europe orientale au Secrétariat a été un sujet de préoccupation pour la délégation autrichienne, qui se réjouit donc de la tendance à améliorer la situation à cet égard. Le nombre des fonctionnaires d'origine africaine est passé de 36 en 1959 à 105 en 1963, tandis que le nombre des fonctionnaires originaires d'Europe orientale est passé de 68 en 1959 à 164 en 1963. L'Afrique a donc atteint le "nombre souhaitable" de postes qui lui est attribué; bien qu'il n'en soit pas de même pour l'Europe orientale, les chiffres montrent que le Secrétaire général n'épargne aucun effort pour remédier à cette situation. Pour ce qui est de la représentation régionale, seules l'Europe orientale et l'Amérique du Nord restent encore gravement "sous-représentées", et M. Marschik ne doute pas que le Secrétaire général poursuivra ses efforts pour rectifier les déséquilibres qui subsistent.

52. Quoi qu'il en soit, la répartition géographique n'est pas la considération primordiale qui doit régir le recrutement du personnel. Aux termes de la Charte, la considération dominante est la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Maintenant que la répartition géographique souhaitée est, dans la plupart des cas, réalisée, la délégation autrichienne se demande si l'heure n'est pas venue d'accorder moins d'importance à cette considération et d'insister davantage sur la nécessité de trouver les candidats les plus compétents pour les postes à pourvoir, sans tenir compte de leur nationalité.

53. La délégation autrichienne ne s'est jamais opposée au recrutement de fonctionnaires pour une durée

<sup>2/</sup> Ibid., douzième session, Annexes, point 41 de l'ordre du jour, document A/3762, par. 8.



déterminée et n'a jamais attaché beaucoup d'importance au rapport existant entre le nombre de ces fonctionnaires et celui des fonctionnaires permanents. Mais elle a toujours été d'avis que le recrutement de fonctionnaires pour une durée déterminée devrait être spécialement justifié. Il peut s'agir de cas, par exemple, où le Secrétaire général doit prendre en considération des candidats qui ne sont pas en mesure d'accepter des contrats permanents, ainsi que des experts dont les services seraient extrêmement précieux pour les Nations Unies mais qui ne sont pas disposés à quitter leur poste de façon permanente. De même, les pays en voie de développement peuvent être dans l'impossibilité de se priver de façon permanente de leur personnel le plus qualifié en faveur des Nations Unies.

54. A cet égard, la délégation autrichienne pense que les tendances qui sont apparues sont plus importantes que les chiffres actuels. En particulier, l'augmentation du rapport entre le nombre des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée et celui des fonctionnaires permanents commence à la préoccuper quelque peu. La proportion des contrats de durée déterminée a augmenté progressivement, passant de 16,6 p. 100 en 1959 à 25,4 p. 100 en 1962. Pour l'année se terminant fin août 1963, sur un total de 176 postes soumis à la répartition géographique, il n'y a pas eu moins de 147 nominations pour une durée déterminée. Au 31 août 1963, la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée atteignait donc 29,7 p. 100 de l'ensemble des postes et, si l'on ne considère que les ressortissants des Etats Membres, elle était même de 30,1 p. 100. Si l'on s'en tient aux postes soumis à la répartition géographique, on compte maintenant dans cette catégorie presque 1 fonctionnaire sur 3 qui est engagé pour une durée déterminée. Ces nominations semblent donc avoir tendance à devenir la règle plutôt que l'exception, et c'est là une évolution à laquelle la délégation autrichienne ne souscrit certainement pas. La proportion des contrats de durée déterminée ne devrait jamais atteindre un niveau qui menace la nature même de la fonction internationale.

55. La question de la nature du Secrétariat est, de l'avis de M. Marschik, encore plus importante que celle des pourcentages et de la répartition géographique. Jusqu'ici, les membres du Secrétariat étaient considérés comme des fonctionnaires anonymes représentant l'Organisation, fonctionnaires dont le loyalisme va tout d'abord à l'Organisation et qui ne sont responsables que devant elle. Sa délégation a écouté avec une inquiétude grandissante les orateurs, de plus en plus nombreux, qui ont demandé instamment que les fonctionnaires restent en contact étroit avec l'actualité sociale et politique de leurs pays d'origine et qui se sont plaints que certaines idéologies ou certaines idées politiques n'étaient pas suffisamment représentées au Secrétariat et que certains membres du personnel n'étaient plus "représentatifs" de leurs pays. La notion qui semble inspirer cette position ne semble plus être la notion traditionnelle de fonctionnaire international, mais plutôt celle de représentant d'un pays au secrétariat d'une organisation internationale.

56. La délégation autrichienne ne laisse pas d'être troublée par cette évolution. Si cette position devait prévaloir, elle modifierait radicalement non seulement la structure, mais aussi la nature même du Secrétariat, et cela d'une façon que la délégation autrichienne ne peut envisager qu'avec une inquiétude

considérable. Depuis la fondation de l'Organisation, ce sont précisément l'impartialité et l'indépendance du Secrétaire général et de son personnel qui leur ont valu l'estime et la confiance universelles dont ils jouissent, qui ont permis le fonctionnement efficace du dispositif de l'Organisation et qui ont permis également aux gouvernements des Etats Membres, à diverses occasions, de confier au Secrétaire général ou à des fonctionnaires du Secrétariat d'importantes missions d'observation, d'enquête ou d'assistance. Or, cette confiance repose sur la conviction que les fonctionnaires du Secrétariat sont, en droit et en fait, des fonctionnaires internationaux pleinement indépendants, responsables seulement devant l'Organisation, et qui agiront en tant que tels, et non pas des représentants d'une nation ou d'une idéologie particulière. La délégation autrichienne estime qu'il faut se garder de toute initiative qui serait préjudiciable, ne fût-ce qu'indirectement, à cet état de choses.

57. M. ROCHTCHINE (Union des Républiques socialistes soviétiques) rejette l'allégation du représentant du Royaume-Uni selon laquelle la délégation soviétique aurait accusé le Secrétariat de partialité sans justifier cette accusation. Ce que la délégation soviétique a dit, exactement, c'est que les pays occidentaux, qui occupent une position dominante au Secrétariat, se servent de celui-ci pour poursuivre leur politique par l'intermédiaire des représentants qu'ils comptent parmi les fonctionnaires du Secrétariat, l'incitant à suivre une certaine politique en violation des dispositions de la Charte et à décider de questions qui ne sont pas de son ressort mais relèvent exclusivement de la compétence du Conseil de sécurité. Dans ses déclarations aux 1022ème et 1038ème séances, la délégation soviétique a apporté toute une série de preuves à l'appui de cette affirmation. Par exemple, elle a montré qu'au titre du programme ordinaire d'assistance technique, en 1961-1962, 164 experts envoyés dans les pays en voie de développement étaient originaires des Etats-Unis d'Amérique, 99 de la France, 90 du Royaume-Uni et 6 seulement de l'Union soviétique, bien que la contribution soviétique aux projets soit deux fois supérieure à celle du Royaume-Uni. En revanche, au titre du Programme élargi d'assistance technique, des centaines d'experts soviétiques ont été envoyés dans les pays en voie de développement. La raison en est simple: les contributions au Programme élargi peuvent être versées en monnaie nationale, de sorte que l'Union soviétique est en mesure d'influer sur le choix des experts, alors que les contributions au titre du programme ordinaire sont versées en dollars des Etats-Unis et que, par conséquent, l'Union soviétique ne peut exercer la même influence. Ces chiffres montrent donc clairement que, lorsqu'il n'y a pas d'influence compensatrice, le Secrétariat fait preuve de partialité dans le recrutement des experts. Un autre exemple cité est celui de l'opération du Congo. Des centaines de fonctionnaires du Secrétariat, dont les postes sont soumis à la répartition géographique, ont été affectés à l'ONUC, ainsi que des généraux et des colonels de l'armée américaine, pour faire partie du personnel civil, mais aucun ressortissant soviétique.

58. On a fait observer que le Secrétariat continue à recruter du personnel dans des pays qui sont déjà "sur-représentés". On a cité le cas de l'Afrique du Sud, dont le nombre des ressortissants est passé de 13 à 15 alors que le "nombre souhaitable", dans

son cas, est de 8 à 9. La raison de cet état de choses n'est pas l'impossibilité de recruter du personnel ailleurs parce que les titres requis sont trop élevés, mais tout simplement le fait que certains pays sont en mesure d'influer sur la politique de recrutement. Cela est particulièrement vrai du Royaume-Uni. Il en résulte que les nouveaux Etats Membres et certains autres Etats Membres ne peuvent faire entrer leurs ressortissants au Secrétariat. Outre l'Afrique du Sud et le Royaume-Uni, la Belgique, la Nouvelle-Zélande et l'Espagne ont été cités parmi les pays occidentaux qui sont "sur-représentés".

59. La délégation soviétique a également fait allusion au fait que, dans les missions de l'ONU qui ont été envoyées dans divers pays et qui jouent un rôle politique important, plus des deux tiers des nombreux fonctionnaires du Secrétariat qui les composaient étaient originaires de pays membres de l'OTAN et d'autres alliances militaires occidentales, alors qu'aucun n'était ressortissant d'un pays socialiste. Il a été relevé en outre que de nombreuses catégories de personnel n'ont pas été prises en ligne de compte dans les statistiques sur la répartition géographique. Il s'agit notamment du personnel envoyé en mission, affecté à des comités d'experts, aux programmes d'assistance technique et du Fonds spécial, etc. Plus de 30 fonctionnaires de la classe D-2, qui dirigent des programmes économiques et sociaux financés au moyen de fonds extra-budgétaires et qui ne comprennent aucun ressortissant d'un pays socialiste, sont exclus des tableaux relatifs à la répartition géographique. Les chiffres fournis par le Secrétariat sont donc faussés. De même, l'attention de la Commission a été appelée sur le fait que, sur 35 postes de sous-secrétaire ou équivalents, 2 seulement sont occupés par des ressortissants de pays socialistes et 10 par des ressortissants de pays neutres.

60. La délégation soviétique a examiné à fond la question des contrats de durée déterminée et a justifié sa position point par point, soulignant que des fonctionnaires qui résident de façon permanente aux Etats-Unis, utilisant des sources d'information américaines pour l'établissement des rapports, notamment, perdent obligatoirement tout contact avec leur pays d'origine.

61. Telles sont quelques-unes des preuves que la délégation soviétique a fournies à l'appui de son accusation de partialité. Tous les points qu'elle a soulevés portent sur des cas concrets et s'appuient sur les chiffres indiqués dans les documents dont la Commission est saisie. Si ces accusations sont sans fondement, ceux qu'elles visent ne devraient pas avoir de mal à les réfuter. Or ils ne l'ont pas fait. Il est donc tout à fait faux de dire, comme l'a fait le représentant du Royaume-Uni, que la délégation soviétique abuse de sa situation pour lancer des attaques injustifiées. Elle aurait manqué à son devoir si elle n'avait pas appelé l'attention de la Commission sur ces anomalies.

62. M. MKATTE (Tanganyika) dit que la déclaration faite par le représentant des Etats-Unis à la 1037ème séance, dans laquelle il a dit que les engagements de durée déterminée ne devaient pas être considérés comme une sorte de congé sabbatique par les fonctionnaires des Etats Membres, était insultante et

indigne. Le régime de l'année de congé sabbatique est une invention des puissances coloniales et n'existe pas dans la fonction publique tanganyikaise.

63. M. BARRATT (Afrique du Sud) dit que le représentant de l'Union soviétique a cité des chiffres relatifs au personnel sud-africain pour essayer de prouver que les prétendus pays occidentaux détiennent trop de postes au Secrétariat. Il suffit de jeter un coup d'œil sur la section "Afrique" du tableau 2 du document A/C.5/987 pour constater que l'Ethiopie, le Ghana, la Nigéria et la République arabe unie sont tout autant "sur-représentés" que l'Afrique du Sud, sinon davantage. De même, de la section "Europe orientale", il ressort que la Tchécoslovaquie et la Pologne sont dans le même cas. Il n'y a donc, semble-t-il, aucune bonne raison pour que le représentant de l'Union soviétique ait détaché le cas de l'Afrique du Sud, si ce n'est d'essayer d'introduire des considérations politiques dans la discussion. En outre, il convient de souligner que le Gouvernement sud-africain, à la différence du Gouvernement soviétique, n'intervient pas dans la nomination de ses ressortissants au Secrétariat.

64. M. BAUTISTA (Philippines) dit qu'à la 1038ème séance le représentant de l'Union soviétique a cité les Philippines pêle-mêle avec la Belgique, la France, la Nouvelle-Zélande, l'Espagne et le Royaume-Uni, comme exemples de pays qui détiennent trop de postes. Or la situation des Philippines n'est pas du tout comparable à celle des autres pays mentionnés. Comme on peut le constater dans la section "Asie et Extrême-Orient" du tableau 2 du document A/C.5/987, les Philippines n'ont au Secrétariat aucun fonctionnaires de rang supérieur à celui d'administrateur de première classe (P-4) et, en vérité à l'exception d'un Birman qui occupe un poste de sous-secrétaire, l'Asie du Sud-Est ne compte aucun ressortissant parmi les fonctionnaires de rang élevé. Une comparaison avec la section "Europe orientale" montre que les Philippines ne sont certainement pas plus favorisées que la Tchécoslovaquie et la Pologne. Pourtant il est reconnu que l'Asie du Sud-Est est une région culturelle distincte, où se mêlent l'Est et l'Ouest en Asie. Le représentant du Royaume-Uni a affirmé que les pays en voie de développement ne peuvent fournir qu'un nombre limité de candidats offrant la compétence requise pour les postes des catégories supérieures. Mais le rôle que jouent ces pays, et en particulier les Philippines, dans les organes spécialisés et les commissions techniques de l'ONU montre bien que leurs ressortissants sont tout à fait capables de remplir les conditions de qualité de travail, de compétence et d'intégrité qui sont exigées du personnel.

65. M. PSCOLKA (Tchécoslovaquie) dit que son pays ne s'est pas plaint de la proportion des postes occupés par ses ressortissants au Secrétariat. S'il a souligné la nécessité d'une répartition géographique équitable, c'est parce que certaines régions et certains pays sont encore insuffisamment représentés. Cependant, il pourrait demander de rectifier les chiffres relatifs à la Tchécoslovaquie pour ce qui est d'un fonctionnaire qui ne devrait pas être compris dans le contingent tchécoslovaque.

La séance est levée à 18 h 5.