Nations Unies
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
VINGT ET UNIÈME SESSION
Documents officiels

CINQUIÈME COMMISSION, 1152e SÉANCE

Mardi 22 novembre 1966, à 10 h 50

NEW YORK

SOMMAIRE

Page

Lettre du Président de l'Assemblée générale . . 213

Point 81 de l'ordre du jour:
Questions relatives au personnel (suite):
a) Composition du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (suite) 213

Président: M. Vahap AŞIROĞLU (Turquie).

LETTRE DU PRESIDENT DE L'ASSEMBLEE GENERALE

1. Le PRESIDENT appelle l'attention de la Commission sur une lettre du Président de l'Assemblée générale par laquelle ce dernier prie les délégations de remettre au Secrétariat, par écrit, leurs amendements aux projets de résolution présentés par les grandes commissions avant que lesdits projets de résolution soient examinés en séance plénière, de façon que ces amendements puissent être distribués conformément à l'article 80 du règlement intérieur de l'Assemblée.

POINT 81 DE L'ORDRE DU JOUR

Questions relatives au personnel (suite):
a) Composition du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (suite) [A/6487 et Corr.1, A/C.5/L.872, A/C.5/L.879]

2. M. STEHLIK (Tchécoslovaquie) dit que la délégation tchécoslovaque a exposé sa position fondamentale au sujet de la composition du Secrétariat au cours de la discussion générale (1129ème séance), mais qu'elle a quelques observations complémentaires à formuler. Depuis l'adoption de la résolution 1852 (XVII) de l'Assemblée générale, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la composition du Secrétariat et la qualité de son travail, mais cette résolution n'a pas encore été pleinement appliquée et il reste de nombreux problèmes à résoudre.

3. Les effectifs du Secrétariat continuent à augmenter régulièrement et, si cet accroissement est assurément justifié jusqu'à un certain point par l'expansion des activités de l'Organisation et la création de nouveaux organes, il n'est pas sûr que tout le personnel supplémentaire soit nécessaire. Il est indispensable de réaliser des économies à cet égard, car les traitements constituent l'un des chefs de dépenses les plus importants du budget, et la rémunération de personnel supplémentaire absorbe des fonds que l'on pourrait plus utilement consacrer aux activités opérationnelles. De même, il ne faudrait recourir à du personnel temporaire que dans des cas exceptionnels.

4. M. Stehlík partage l'opinion exprimée par le Secrétaire général dans son rapport (A/6487 et Corr.1, par. 7) selon laquelle le système actuel du nombre souhaitable de postes alloués à chaque pays et à chaque région géographique devrait être revisé en 1967. A cet égard, il faudrait s'efforcer de remédier à la situation qui résulte du fait que l'ajustement opéré en 1962 a désavantagé certaines régions géographiques.

5. Le nombre des postes d'administrateur qui ne sont pas soumis à la répartition géographique paraît assez considérable par rapport au total des effectifs; le Secrétaire général devrait être prié de communiquer des renseignements détaillés sur ces postes dans les rapports qu'il présentera à l'avenir à l'Assemblée générale.

6. Il est réconfortant de constater que le pourcentage des nominations de durée déterminée augmente; la délégation tchécoslovaque préconise depuis longtemps, en effet, l'augmentation du nombre des nominations de ce type et la réduction du nombre des contrats permanents. La continuité est évidemment nécessaire dans le cas de la plupart des postes d'administrateur, mais il y en a d'autres dans le cas desquels il faudrait un apport continu de talents nouveaux pour que l'ONU soit toujours au courant des progrès et faits nouveaux du monde contemporain. Les nominations de durée déterminée devraient être faites pour quatre ou cinq ans, mais rien n'empêche un fonctionnaire d'être engagé de nouveau pour une seconde période de durée déterminée après avoir travaillé quelques années dans son propre pays. L'application d'une telle méthode serait à la fois dans l'intérêt de l'Organisation et dans celui des Etats Membres.

7. Le Secrétaire général ne définit pas, dans son rapport, la position exacte des conseillers spéciaux, régionaux et interrégionaux, qui sont relativement nombreux mais ne semblent pas être nommés conformément au principe de la répartition géographique équitable. Le Secrétaire général devrait expliquer quelle est la situation de ces conseillers par rapport à celle du reste du personnel, et il faudrait, pour éviter tout malentendu, que les conseillers régionaux et interrégionaux soient inclus dans les effectifs normaux.

8. Le Secrétaire général devrait aussi être prié de veiller à ce que le principe de la répartition géographique équitable soit appliqué dans le cas de certains postes des services extérieurs, tels que les postes de représentant résident du PNUD, ainsi que dans certains services du Secrétariat, tel que le Service financier, qui sont pour ainsi dire monopolisés par des fonctionnaires originaires de pays occidentaux.

9. Enfin, il ne faudrait pas permettre aux fonctionnaires de tourner l'article du Statut du personnel relatif à la retraite en cherchant à se faire nommer conseillers auprès de divers organes. Cet article du Statut doit être respecté, et le Secrétaire général ne devrait autoriser de dérogations que dans les cas où il n'y a absolument pas moyen de faire autrement.

10. M. GANEM (France) fait observer que les déclarations faites, lors de la 1151ème séance, par les représentants de la Tunisie et du Cameroun l'ont amené à considérer la question de la composition du Secrétariat sous un éclairage nouveau, celui de la représentation des différentes cultures. M. Ganem appuie sans réserve les vues exprimées à cet égard par le Secrétaire général au paragraphe 3 de son rapport (A/6487 et Corr.1) et apprécie à leur juste valeur les progrès réalisés; mais il reste encore des efforts à faire. En particulier, il faudrait veiller à ce que les pays d'expression française ne soient plus insuffisamment représentés au Secrétariat, comme c'est le cas actuellement. C'est ainsi que le tableau II figurant à l'annexe du rapport du Secrétaire général indique que, alors que les pays africains francophones pourraient prétendre à environ la moitié des postes réservés à l'Afrique, ils ne détiennent que 47 des 159 postes actuellement occupés par des fonctionnaires africains. Comme les Africains francophones sont, à tous autres égards, de niveau égal à celui des Africains d'expression anglaise, il paraît logique de présumer que leur langue de travail constitue un handicap pour le recrutement. Il est temps que le Secrétariat modifie ses habitudes de travail et ses méthodes de recrutement si l'on veut qu'il reflète plus fidèlement la composition actuelle de l'Organisation, qui a changé considérablement depuis 1960.

11. Si la Commission reconnaît que la structure du Secrétariat et ses méthodes de travail pourraient être améliorées, elle pourrait recommander au Secrétaire général d'entreprendre, en collaboration avec les chefs qualifiés de ses services et un certain nombre d'Etats Membres représentant les diverses cultures, une étude de ces problèmes connexes, notamment de la question du recrutement sous ses aspects linguistiques. La Commission ne pourrait évidemment faire une telle recommandation qu'avec le plein accord du Secrétaire général qui, aux termes de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, a la responsabilité du recrutement et de la nomination du personnel, conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale. L'étude envisagée permettrait d'analyser les problèmes et de trouver des solutions qui préservent à la fois l'efficacité du Secrétariat, les droits des fonctionnaires et les préoccupations légitimes des Etats Membres qui souhaitent être mieux représentés au Secrétariat.

12. M. CAHEN (Belgique) partage la manière de voir du représentant de la France et comprend fort bien la position des représentants de la Tunisie et du Cameroun en ce qui concerne la situation des pays africains d'expression française, lesquels sont insuffisamment représentés au Secrétariat.

13. Etant donné les vues que la délégation belge a exposées, lors de la discussion générale (1132ème séance), sur les questions relatives au personnel, M. Cahen suggère que le Secrétaire général soit invité à faire une étude d'ensemble des problèmes de personnel, c'est-à-dire une étude de la structure administrative de l'ONU, un inventaire des effectifs existants, une comparaison de la structure, des effectifs et des activités auxquelles lesdits effectifs doivent faire face, une étude des problèmes du recrutement et, enfin, une projection des effectifs nécessaires pour les années à venir, projection qui ne serait pas seulement une extrapolation des tendances récentes mais qui reposerait sur une estimation réaliste des besoins. Cette étude, qui serait soumise au Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires puis à l'Assemblée générale, à sa vingt-deuxième session, ne porterait nullement atteinte aux pouvoirs essentiels du Secrétaire général en matière d'administration du personnel et ne viserait pas non plus à restreindre les ressources en personnel dont l'Organisation doit disposer: elle fournirait des données solides sur la base desquelles on pourrait formuler une politique à la fois dynamique et réaliste en matière de personnel.

14. M. SOLTYSIAK (Pologne) rappelle que le Secrétaire général, au paragraphe 19 de son avant-propos au projet de budget pour l'exercice 1967 (A/6305), a signalé combien il était important que les fonctionnaires conservent bon moral, qu'ils puissent éprouver un sentiment de fierté à l'idée d'être membres d'un secrétariat international et qu'ils aient la conviction que l'Organisation des Nations Unies demeure indispensable dans le monde d'aujourd'hui. La Cinquième Commission devrait donc examiner ces questions.

15. Au sujet de la tendance à créer, au sein du Secrétariat, des services autonomes, de nombreuses délégations ont souligné, au cours de la discussion générale, la nécessité d'exercer un contrôle financier et administratif sur l'UNCTAD, le PNUD, l'UNITAR et d'autres services autonomes. Le Directeur du personnel pourrait peut-être indiquer à la Cinquième Commission quels sont les problèmes qui se posent à cet égard et comment ils pourraient être résolus.

16. D'après le rapport du Secrétaire général sur la question des locaux au Siège (A/C.5/1062, par. 16), le nombre des fonctionnaires s'est accru au taux de 5 p. 100 par an de 1960 à 1966. Rien que pour 1966, le Secrétaire général a été autorisé à recruter près de 700 fonctionnaires. Aussi la délégation polonaise se demande-t-elle comment il se peut que le nombre des postes soumis à la répartition géographique, qui était de 1 659 en 1961, ne soit plus que de 1 647 en 1966. Par contre, le rapport annuel du Secrétaire général sur l'activité de l'Organisation indique (A/6301, p. 184) que le nombre des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur est de 3 849. La délégation polonaise aimerait savoir si, en ce qui concerne l'UNITAR, l'UNCTAD, le PNUD, les centres d'information et le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, les postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures sont soumis au principe de la répartition géographique. Selon elle, ils devraient l'être.

17. La Pologne a toujours pensé que la proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée devrait être beaucoup plus élevée, car cela permettrait à l'ONU de recruter du personnel extrêmement compétent. Elle ne partage pas l'opinion exprimée à ce

sujet par la délégation philippine à la 1151ème séance. Seul un fonctionnaire nommé pour une durée déterminée peut être réellement indépendant pour s'acquitter de ses obligations à l'égard de l'Organisation. Lorsqu'un grand nombre de postes de toutes classes sont occupés par des fonctionnaires nommés à titre permanent, il n'est guère possible aux nouveaux Etats Membres et aux pays en voie de développement d'arriver à être suffisamment "représentés" au Secrétariat, à moins que l'on n'adopte une politique nuisible et onéreuse consistant à créer spécialement des postes pour ces pays. Aussi la délégation polonaise se félicite-t-elle de ce que le Secrétaire général ne s'en tienne pas strictement à l'objectif de 25 p. 100 considéré comme proportion souhaitable d'engagements de durée déterminée par rapport à l'effectif total.

18. M. YAMAZAKI (Japon) dit que la délégation japonaise apprécie les efforts déployés en vue de donner au Secrétariat un caractère plus véritablement international, en conciliant la nécessité de recruter du personnel sur une base géographique aussi large que possible avec la nécessité de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

19. Pour déterminer le nombre de postes souhaitable pour chaque Etat, il conviendrait de tenir compte de la classe aussi bien que du nombre de postes occupés par des ressortissants d'un pays donné, et la délégation japonaise estime à cet égard, comme le représentant du Pakistan (1151ème séance), qu'un certain nombre de points devraient être attribués à chaque classe. Un poste de sous-secrétaire, par exemple, pourrait recevoir deux fois plus de points qu'un poste de la classe P-4.

20. D'après le rapport du Comité consultatif de la fonction publique internationale sur sa quatorzième session 1/, il a été dit que l'on pourrait envisager de remplacer les contrats permanents par un système reposant sur des contrats de durée déterminée — des contrats de durée moyenne. On a estimé qu'un contrat de 7 ans, par exemple, pourrait suffire à attirer des fonctionnaires hautement compétents qui ne voudraient pas ou ne pourraient pas consacrer une carrière tout entière à des organisations internationales. Le Secrétaire général a admis dans son rapport (A/6487 et Corr.1, par. 14) que l'objectif fixé pour les engagements de durée déterminée a été dépassé et que le pourcentage effectif est de 29,7 p. 100. Il a ajouté (ibid., par. 16) que la durée initiale des engagements a été peu à peu allongée et que les prorogations sont de plus en plus fréquentes. Un système de contrats à moyen terme est donc, en fait, appliqué. La délégation japonaise n'est pas favorable au remplacement systématique des contrats permanents par des contrats de durée moyenne, mais elle pense que ces derniers pourraient être utilisés à titre de complément au système existant afin d'introduire des éléments nouveaux au Secrétariat, surtout aux échelons supérieurs.

21. M. HOVEYDA (Iran) fait observer que la question de la composition du Secrétariat est suffisamment importante pour qu'il en soit fait mention dans la Charte. Le Secrétariat doit être véritablement international et refléter les diverses cultures des Etats Membres. Au paragraphe 115 de son deuxième rapport (A/6343), le Comité ad hoc d'experts chargé d'examiner les finances de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées a recommandé que le Secrétaire général ne néglige aucun effort pour améliorer les mesures déjà prises touchant les contrats permanents et les contrats de durée déterminée, afin de redresser le déséquilibre de la composition du Secrétariat. Le Comité ad hoc n'a malheureusement pas eu le temps d'étudier la question en profondeur, mais il est clair qu'il y a là un problème pressant et que des mesures doivent être prises pour le résoudre. La responsabilité de la situation actuelle n'est pas imputable au Secrétariat. Il est difficile de recruter sur le plan international du personnel compétent, surtout lorsqu'il faut tenir compte du principe de la répartition géographique équitable. De plus, la composition de l'Organisation des Nations Unies a changé considérablement avec le temps. En conséquence, on ne peut blâmer le Secrétaire général de ne pas avoir réalisé une répartition géographique parfaite des postes du Secrétariat; on doit reconnaître au contraire qu'il a fait beaucoup pour atteindre cet objectif.

22. L'expression même de "répartition géographique" est équivoque et recouvre des notions nombreuses; il conviendrait que la Cinquième Commission s'efforce d'en préciser le sens. Pour ce qui est de ce que l'on peut appeler la répartition "horizontale", tous les postes de la catégorie des administrateurs sont mis sur le même pied, quelle que soit leur importance. Comme le montre le rapport du Secrétaire général, ce type de répartition est en voie de réalisation. Mais, la situation n'est pas aussi satisfaisante en ce qui concerne la répartition "verticale", et la répartition des postes supérieurs et importants doit être améliorée. Il existe encore un autre type de répartition, fondé sur les caractéristiques linguistiques. La délégation iranienne s'associe à cet égard à l'opinion que les représentants de la France et de la Belgique viennent d'exprimer.

23. Si l'on veut que le Secrétariat soit efficace, il convient que ses membres jouissent d'une certaine stabilité dans le temps, et il importe par conséquent de conserver une proportion juste de contrats permanents. Toutefois, comme elle l'a déclaré à la 1134ème séance, lors de l'examen du rapport du Comité ad hoc d'experts, la délégation iranienne pense que, pour assurer une répartition géographique équitable des postes, il faudra réduire la proportion des nominations à titre permanent. La suggestion du représentant du Japon concernant l'opportunité d'un certain nombre de nominations de durée moyenne est très intéressante. Les pays en voie de développement ont à faire face à un problème considérable à cet égard, parce qu'ils éprouvent des difficultés à se priver des services de leurs ressortissants pour leur permettre de travailler au Secrétariat pendant une période indéfinie. Il serait regrettable qu'il se produise un "exode des compétences" des pays en voie de développement au profit de l'Organisation des Nations Unies.

24. Le moment est venu de rechercher une solution à la question ancienne de la composition du Secrétariat, et la délégation iranienne, avec les délégations du Cameroun et de la Hongrie, a présenté à cet effet

1/ Document ICSAB/XIV/1 (en date du 15 juillet 1966), par. 46.

un projet de résolution (A/C.5/L.879). Le ton en est modéré; ses auteurs accueilleront favorablement toutes les suggestions constructives que pourront faire les autres membres de la Commission.

25. M. WEI (Chine) dit que la délégation chinoise se réjouit de constater qu'il ressort du rapport du Secrétaire général (A/6487 et Corr.1) que des progrès ont été accomplis en ce qui concerne le recrutement du personnel du Secrétariat sur une base géographique aussi large que possible. Pour ce qui est des régions, c'est l'Afrique qui a connu l'accroissement de personnel le plus important au cours de l'année écoulée. En même temps, les délégations africaines ont souligné la lenteur des progrès accomplis jusqu'à maintenant en vue d'éliminer les déséquilibres dans la répartition géographique des postes.

26. L'élimination de ces déséquilibres pourrait être facilement réalisée pendant la période actuelle d'augmentation des effectifs. De nombreuses vacances seront pourvues en 1967, et le Secrétaire général devrait saisir cette occasion de rendre le Secrétariat plus représentatif. Ce serait là la meilleure façon de redresser des griefs justifiés et de renforcer la fonction publique internationale.

27. En 1948, le Secrétaire général a annoncé[2] que, dorénavant, on ne nommerait pas de ressortissants des pays trop "représentés" au Secrétariat; pourtant le Service du personnel a continué à engager du personnel provenant de pays nettement trop "représentés". Cette tendance, si elle se maintenait, ne pourrait qu'aggraver la situation. Il doit bien exister dans les pays "sous-représentés" des personnes compétentes susceptibles d'être engagées par l'Organisation des Nations Unies.

28. Comme la délégation chinoise l'a déclaré à la Cinquième Commission lors de la vingtième session (1091ème séance), de nombreux fonctionnaires chinois entrés au service de l'Organisation à ses débuts approchent maintenant de l'âge de la retraite; aussi faudrait-il recruter une deuxième génération de fonctionnaires chinois pour les remplacer. Mais aucun fonctionnaire chinois n'a été nommé au cours de l'année écoulée. Il est possible que l'on ait éprouvé des difficultés à trouver des candidats satisfaisants, mais il importe de s'attaquer au problème.

29. La délégation chinoise éprouve, en outre, une certaine inquiétude au sujet de la situation dans les organes nouvellement créés, tels que l'UNCTAD. Les programmes de celle-ci intéressent principalement les pays en voie de développement, et il est par conséquent indispensable que le personnel chargé de ces programmes ait une connaissance approfondie des besoins de ces pays. Pays en voie de développement, la Chine possède une certaine expérience dans le domaine de la coopération en vue du développement, et elle a envoyé à l'étranger des missions techniques au cours des 10 dernières années. M. Wei ne comprend donc pas comment il se fait qu'aucun Chinois n'ait été recruté comme administrateur à l'UNCTAD. La délégation chinoise pense que la politique de recrutement de l'UNCTAD doit être régie par la formule du "nombre de postes souhaitable". Il faut espérer que cette anomalie sera rectifiée au cours de 1967. La délégation chinoise espère que le nouveau directeur exécutif de l'ONUDI accordera lui aussi toute l'attention voulue au principe de la répartition géographique équitable.

30. Dans son livre sur les Nations Unies[3], M. Tavares de Sá, ancien sous-secrétaire à l'information, affirme qu'il y a eu une sorte de cabale en vue de confier la plupart des nouveaux postes de l'UNCTAD à des nouveaux venus, qui pouvaient toujours se voir acceptés s'ils avaient l'appui d'une des cliques puissantes existant au Secrétariat. La délégation chinoise espère que le Secrétaire général fera tous ses efforts pour vaincre ces "cliques puissantes" et qu'il mutera, rétrogradera ou licenciera, s'il y a lieu, certains fonctionnaires, de façon que le Secrétariat puisse devenir une administration modèle, fidèle à ses objectifs internationaux.

31. M. MTINGWA (République-Unie de Tanzanie) dit que la délégation tanzanienne, tout en appréciant les efforts faits par le Secrétaire général, reste préoccupée par le fait que l'Afrique est insuffisamment représentée au Secrétariat. Certes, le nombre des Africains qui y sont employés a augmenté, mais il n'y a pas eu d'amélioration sensible en ce qui concerne le niveau des postes qu'ils occupent. L'Afrique ne saurait se satisfaire de postes inférieurs. La délégation tanzanienne aimerait avoir des renseignements sur les méthodes utilisées pour pourvoir les postes soumis à la répartition géographique. Elle aimerait savoir aussi quels sont les postes occupés par des ressortissants africains et à quel pays ils ont été alloués.

32. Il va de soi que les 14 postes occupés par des ressortissants sud-africains ne sauraient être considérés comme faisant partie du nombre souhaitable de postes fixé pour l'Afrique. D'ailleurs, le fait d'employer autant de ressortissants sud-africains au Secrétariat peut donner à penser que l'ONU accorde un appui moral à l'Afrique du Sud. La délégation tanzanienne aimerait avoir des indications sur la composition, du point de vue racial, du personnel originaire d'Afrique du Sud employé au Secrétariat. Elle apprécierait aussi des précisions en ce qui concerne la nomination d'un certain nombre de Sud-Rhodésiens ressortissants du Royaume-Uni et compris dans le chiffre donné pour ce pays dans les tableaux II et III de l'annexe au rapport du Secrétaire général (A/6487 et Corr.1).

33. Il devrait être possible de faire davantage encore pour redresser rapidement les déséquilibres dans la composition du Secrétariat. L'argument invoqué dans le passé, à savoir que l'Afrique n'était pas en mesure de fournir du personnel qualifié, n'est pas valable. C'est ainsi que sur les 10 candidats interviewés en Tunisie par une mission de recrutement, 8 ont été considérés comme possédant les compétences requises pour des postes à l'ONU; mais aucun d'entre eux n'a encore été recruté.

34. Un nouvel élément, à savoir la question des langues, a été introduit dans la discussion. Il convient de rappeler cependant que l'anglais et le français sont

[2] Voir Documents officiels de l'Assemblée générale, troisième session, Supplément No 1, p. 141.

[3] Hernane Tavares de Sá, The Play Within the Play; the Inside Story of the UN, New York, Alfred A. Knopf, édit., 1966, p. 173 et 175.

des langues étrangères en Afrique, où elles ne sont pas autre chose qu'un héritage du passé colonial. Dans beaucoup de pays de ce continent elles ont déjà été largement supplantées par des langues africaines, et M. Mtingwa rappelle à la Commission que l'arabe et le swahili ont déjà été utilisés à l'ONU. Il invite instamment les délégations à ne pas faire intervenir une nouvelle question qui risquerait de détourner le Secrétariat de sa tâche, à savoir redresser les déséquilibres dans la répartition géographique des postes.

35. M. MORARU (Roumanie) dit que c'est à la Cinquième Commission qu'incombe la responsabilité de rechercher si les principes de recrutement énoncés à l'Article 101 de la Charte et dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale sont convenablement appliqués. Alors même que les activités de l'Organisation deviennent de plus en plus complexes, la Commission se trouve placée devant deux problèmes importants: améliorer les travaux du Secrétariat et veiller à ce que la composition du Secrétariat reflète la diversité socio-économique et culturelle des Etats Membres.

36. Le principal problème de personnel, qui doit retenir l'attention de la Commission, est la "représentation" équitable des Etats Membres au Secrétariat. La délégation roumaine apprécie les efforts déployés par le Secrétaire général pour respecter les principes régissant la répartition géographique des postes, et elle souscrit aux observations formulées au paragraphe 2 de son rapport (A/6487 et Corr.1), mais elle constate avec regret que les déséquilibres dans la représentation de certains Etats Membres persistent en ce qui concerne non seulement le nombre mais aussi le niveau des postes occupés.

37. L'un des principaux obstacles qui compromettent l'amélioration de la composition du Secrétariat est la faible proportion du personnel engagé pour une durée déterminée. Dans un Secrétariat où le nombre des postes soumis à la répartition géographique est faible par rapport au nombre total des postes, le faible pourcentage du personnel engagé pour une durée déterminée rend très difficile l'élimination des déséquilibres, et cela d'autant plus que certains pays qui sont déjà "sur-représentés" détiennent un nombre considérable de postes permanents. Malgré cela, on continue à recruter dans ces pays.

38. La délégation roumaine ne saurait partager la satisfaction du Secrétaire général en ce qui concerne la proportion du personnel engagé pour une durée déterminée. Le chiffre de 29,7 p. 100 constitue une moyenne et dissimule certaines contradictions. C'est ainsi que le pourcentage des contrats de durée déterminée pour l'Amérique du Nord et l'Europe occidentale n'est que de 11,5 p. 100 et de 17,2 p. 100 respectivement, tandis qu'il atteint 89,1 p. 100 pour l'Europe orientale et 48,4 p. 100 pour l'Afrique.

39. En outre, la délégation roumaine tient à marquer sa surprise devant le fait que le principe de la répartition géographique n'est pas respecté au secrétariat de l'UNCTAD.

40. Afin de répondre au vœu légitime des Etats Membres qui désirent être représentés équitablement au Secrétariat, M. Moraru recommande: premièrement, d'augmenter la proportion du personnel engagé pour une durée déterminée; deuxièmement, d'appliquer à chaque région géographique et, éventuellement, à chaque pays le pourcentage minimum prévu pour les contrats de durée déterminée; troisièmement, d'appliquer le principe de la répartition géographique aux échelons supérieurs de la catégorie des services généraux ainsi qu'au personnel de l'UNCTAD, du PNUD et d'autres programmes; quatrièmement, d'accorder une attention particulière à l'engagement de fonctionnaires originaires de pays et de régions insuffisamment représentés, compte tenu de la représentation qualitative de chaque pays et non pas de la moyenne par région; cinquièmement, enfin, pour l'engagement de fonctionnaires originaires de pays insuffisamment représentés, de ne pas appliquer automatiquement le critère de l'âge, mais de tenir compte des conditions d'espère.

41. M. BYKOV (République socialiste soviétique d'Ukraine) déclare que, pour pouvoir s'acquitter de ses importantes tâches en matière politique et économique, le Secrétariat doit être un organe authentiquement international, aux travaux duquel tous les Etats Membres doivent pouvoir participer dans des conditions d'égalité. Une répartition géographique adéquate des postes du Secrétariat est donc un préalable essentiel à l'efficacité des travaux.

42. Malheureusement, le rapport du Secrétaire général montre que la situation à cet égard est loin d'être satisfaisante. Le recrutement dans les régions insuffisamment représentées reste d'une extrême lenteur. Comme au cours des années précédentes, on a recruté à peu près le même nombre de fonctionnaires dans chaque région, ce qui fait que certains pays ont dépassé la limite supérieure du nombre souhaitable de postes auquel ils ont droit tandis que certains autres n'ont pas encore atteint le minimum du nombre fixé en ce qui les concerne. Comme par le passé, la composition du Secrétariat continue de correspondre aux intérêts des pays occidentaux, dont les ressortissants occupent 75 p. 100 des postes supérieurs et plus de 70 p. 100 de tous les autres postes.

43. Malgré le caractère anormal de cet état de choses et les appels répétés de l'Assemblée générale demandant une action corrective, le Secrétariat n'a pas pris de mesures pour résoudre le problème de la répartition géographique. Il est incompréhensible que 26 Etats Membres soient encore insuffisamment représentés au Secrétariat. Il suffirait de 77 postes au total pour que ces Etats atteignent le minimum du nombre de postes souhaitable en ce qui les concerne. Etant donné qu'il y a, à l'heure actuelle, 150 postes vacants au Secrétariat, il ne devrait pas être difficile de corriger en un an cette anomalie flagrante. Certes, ce délai n'est pas long, mais les 26 Etats intéressés — et particulièrement les pays développés qui se trouvent parmi eux — n'auraient certainement pas de difficulté à fournir le nombre nécessaire de candidats qualifiés. Peut-être le représentant du Secrétaire général pourrait-il dire si des mesures à cet effet pourraient être prises avant la vingt-deuxième session.

44. La délégation ukrainienne est favorable au projet de résolution dont la Commission est saisie (A/C.5/L.879), mais elle pense, comme le représentant de

l'Iran, qu'il s'agit là d'un texte extrêmement modéré. Des mesures plus décisives s'imposent, et M. Bykov espère que les auteurs renforceront leur projet en s'inspirant des suggestions formulées par les représentants du Pakistan et du Japon.

45. Au paragraphe 7 de son rapport (A/6487 et Corr.1), le Secrétaire général indique qu'il a l'intention de reviser le total de base de 1 500 postes soumis à la répartition géographique. La délégation ukrainienne estime que ce chiffre devrait être augmenté.

46. En conclusion, M. Bykov déplore le fait que les pays occidentaux n'aient pas adopté une attitude plus positive en ce qui concerne la question de la répartition géographique, au lieu d'essayer seulement de préserver leur suprématie au Secrétariat. Une telle attitude ne peut qu'affaiblir le Secrétariat, car les pays occidentaux constituent maintenant la minorité des Etats Membres de l'ONU. M. Bykov espère que les inégalités qui subsistent dans la répartition des postes seront éliminées à bref délai, de façon que le Secrétariat puisse servir les intérêts de l'Organisation tout entière.

47. M. CISS (Sénégal), revenant à la question des langues, dit que l'objectif principal est, bien entendu, d'assurer une répartition géographique équitable des postes entre tous les pays et toutes les régions. Mais il y a des faits dont il importe de tenir compte. L'un des obstacles qui empêchent le Secrétariat d'être une administration véritablement universelle est la discrimination pratiquée contre les candidats qui ne parlent pas anglais. En fait, pour beaucoup de postes, la connaissance de l'anglais est indiquée comme constituant une qualification essentielle. La délégation sénégalaise a évoqué cette question car elle estime que les méthodes de recrutement de l'Organisation devraient tenir dûment compte de toutes les langues officielles.

48. M. MAJOLI (Italie) accueille avec satisfaction les suggestion formulées par les représentants du Japon et de l'Iran. En sa qualité de Président du Comité ad hoc d'experts, il tient cependant à faire observer que la recommandation figurant au paragraphe 115 du deuxième rapport du Comité (A/6343), et que le représentant de l'Iran a citée, prévoit, dans son dernier membre de phrase, que le Secrétaire général doit tenir pleinement compte des principes énoncés aux Articles 100 et 101 de la Charte. Le paragraphe 3 de l'Article 101 dispose que:

> "La considération dominante dans le recrutement ... doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible."

Il y a une différence entre les mots "considération dominante" et l'expression "dûment prise en considération".

La séance est levée à 13 h 10.

Litho in U.N. 77502—April 1967—875