

Nations Unies  
**ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE**

VINGTIÈME SESSION

Documents officiels

**CINQUIÈME COMMISSION, 1091<sup>e</sup>  
SÉANCE**

Jeudi 11 novembre 1965,  
à 10 h 50



**NEW YORK**

SOMMAIRE

|   | Page |
|---|------|
| Point 84 de l'ordre du jour:<br>Questions relatives au personnel (suite):<br>a) Composition du Secrétariat: rapports du<br>Secrétaire général (suite) . . . . . | 161  |

Président: M. Najib BOUZIRI (Tunisie).

POINT 84 DE L'ORDRE DU JOUR

Questions relatives au personnel (suite):

a) Composition du Secrétariat: rapports du Secrétaire général (suite) [A/5841, A/6077; A/C.5/L.842]

1. M. BYKOV (République socialiste soviétique d'Ukraine) souligne que la question de la répartition géographique du personnel est l'une des plus importantes qui se posent à l'Organisation, une répartition équitable étant nécessaire pour assurer le succès de la coopération internationale au sein des Nations Unies. Ces dernières années, de nombreuses critiques ont été formulées à cet égard par diverses délégations, qui s'inquiétaient de la place véritable qui leur était attribuée dans l'appareil directeur de l'Organisation; c'est la raison pour laquelle l'Assemblée générale a adopté les résolutions 1852 (XVII) et 1928 (XVIII) dans lesquelles elle a reconnu la nécessité de corriger les déséquilibres existants.

2. Or, à l'heure actuelle, la répartition du personnel favorise les intérêts des pays occidentaux, puisque les trois quarts des postes de direction de l'Organisation sont occupés par des ressortissants de ces pays et que ceux-ci fournissent 70 p. 100 du total de l'effectif de l'Organisation. En dépit des appels réitérés de l'Assemblée et de divers pays, aucune mesure efficace n'a été prise pour résoudre le problème. Contrairement à ce qu'affirment certaines délégations, le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies ne renferme aucune contradiction interne lorsqu'il stipule à la fois que la considération dominante lors du recrutement des fonctionnaires doit être les qualités de travail, de compétence et d'intégrité des candidats et qu'il importe d'assurer le recrutement sur une base géographique aussi large que possible. Les deux principes sont placés sur le même plan et n'en respecter qu'un seul équivaut à violer la Charte. Or, il ne fait aucun doute que le second principe n'est pas respecté actuellement puisque les ressortissants des pays socialistes, dont la population représente un tiers de l'humanité, n'occupent que 57 p. 100 du nombre de postes souhaitable et que, dans le cas de l'Ukraine, cette proportion n'est que de 40 p. 100.

3. Ce sont à la fois le service intéressé, le Service du personnel et le Comité des nominations et des promotions qui décident du recrutement des nouveaux fonctionnaires. Il serait intéressant de savoir quel service s'occupe de faire respecter le principe de la répartition géographique. Il semble qu'il n'y en ait pas, autrement on ne peut expliquer pourquoi les recommandations antérieures de l'Assemblée générale n'ont pas été suivies d'effet. Sur les nouveaux fonctionnaires recrutés en 1964-1965, 29 étaient originaires d'Afrique, 19 d'Asie, 18 d'Europe occidentale et 20 d'Amérique du Nord; apparemment, dans ce cas, le nombre de postes attribués à chaque région est sensiblement égal, mais il n'est pas équitable.

4. Il convient d'apporter d'autant plus vite une solution à ce problème qu'il influe sur le fonctionnement de l'Organisation, les pays occidentaux utilisant leurs ressortissants pour orienter la politique de l'Organisation dans le sens qu'ils souhaitent. A cet égard, la composition du Service financier est particulièrement éloquent, puisque celui-ci comprend 36 administrateurs ressortissants des Etats-Unis d'Amérique, 26 administrateurs originaires d'Europe occidentale et seulement 5 administrateurs ressortissants des pays socialistes. Or le Service financier est chargé notamment d'établir le projet de budget de l'ONU, qui fait l'objet de tant de critiques depuis de nombreuses années. Mais, si ces critiques n'ont aucun effet, c'est uniquement parce que le projet de budget est en fait établi par des fonctionnaires qui sont ressortissants de pays partisans non pas d'une réduction, mais d'une augmentation du budget.

5. Egalement caractéristique est la composition du Service du personnel, qui comprend 27 ressortissants de pays occidentaux et 4 ressortissants de pays socialistes.

6. D'autre part, la question des contrats permanents est liée à la répartition géographique; en effet, 70 p. 100 des fonctionnaires de l'Organisation sont actuellement titulaires de contrats permanents qui reflètent une répartition géographique datant d'il y a 10 ou 15 ans. Ce pourcentage élevé de contrats permanents constitue un obstacle à une répartition géographique équitable, car on ne peut prendre de mesures correctives que grâce aux contrats de durée déterminée. En fait, il conviendrait de revoir systématiquement tous les contrats permanents actuellement en vigueur afin d'en réduire le nombre pour finalement les supprimer.

7. M. WEI (Chine) note avec satisfaction que, dans son rapport (A/6077), le Secrétaire général a davantage insisté sur l'application des principes de la répartition géographique du personnel. Abstraction faite des pays qui manifestent peu d'enthousiasme lorsqu'il s'agit

de laisser leurs ressortissants devenir fonctionnaires du Secrétariat, le nombre de ressortissants des pays "sous-représentés" recrutés au cours des dernières années a augmenté. Cette politique est sans doute la conséquence de la résolution 1928 (XVIII) de l'Assemblée générale, mais il convient de noter que, si l'objet de cette résolution est de contribuer à faire de l'Organisation une organisation vraiment internationale, dans certains cas elle est aussi devenue une arme à double tranchant, car souvent, ainsi que l'a indiqué le New York Times dans son numéro du 14 février 1965, elle ouvre la porte à un certain népotisme.

8. La délégation chinoise estime que le Secrétariat ne peut bien fonctionner que si son recrutement se fait avec impartialité et si la compétence et l'intégrité de tous ses administrateurs, surtout aux grades les plus élevés, sont dignes d'éloge. Il suffit de quelques exceptions pour nuire au travail et au moral de tout le personnel. La délégation chinoise suggère qu'en vue d'éliminer les imperfections du système actuel le Secrétariat examine attentivement les conditions de travail de certains fonctionnaires. A l'occasion du relèvement des traitements et de la création de nouveaux postes au cours de l'année à venir, le Secrétariat devrait muter les fonctionnaires dont les aptitudes se révèlent insuffisantes pour les fonctions qui leur ont été confiées initialement, retrograder ceux qui ne sont pas suffisamment préparés à leur tâche et licencier ceux qui ne respectent pas les règles de la fonction publique internationale.

9. La considération dominante dans le recrutement du personnel doit être les qualités de travail, de compétence et d'intégrité des intéressés, mais il convient aussi, ainsi que le stipule l'Article 101 de la Charte, d'effectuer le recrutement "sur une base géographique aussi large que possible". La délégation chinoise est heureuse de noter que des fonctionnaires ont été recrutés dans les nouveaux pays Membres. Elle estime que, compte tenu du grand nombre de postes nouveaux à créer, il ne doit pas être trop difficile de rectifier les anomalies actuelles de la répartition géographique du personnel. Elle constate avec satisfaction que la Chine n'est pas "sous-représentée" au Secrétariat et que les fonctionnaires chinois ont apporté une importante contribution aux travaux de l'Organisation, ce dont elle est particulièrement fière. Toutefois, au cours des 10 dernières années, 1 ou 2 Chinois seulement ont été recrutés pour des postes d'administrateur. Le Secrétariat a rarement tenu compte des recommandations formulées par la délégation chinoise et a maintenu artificiellement le nombre des fonctionnaires chinois au niveau souhaitable en faisant passer certains postes des services généraux dans la catégorie des administrateurs.

10. La délégation chinoise ne croit pas qu'il s'agisse là d'une politique délibérée d'opposition au recrutement de ressortissants chinois. Actuellement, cependant, de nombreux fonctionnaires chinois, qui étaient entrés au service de l'Organisation lorsqu'elle a été créé, approchent de l'âge de la retraite; il conviendrait de recruter une deuxième génération de fonctionnaires chinois afin de les préparer à pourvoir les vacances qui vont se produire, de manière à ne

pas modifier la répartition géographique et à ne pas nuire au fonctionnement de certains services de l'Organisation. Il ne semble pas que le Secrétariat ait accompli aucun effort en ce sens. Bien qu'elle refuse de prêter foi à certaines thèses selon lesquelles le recrutement de fonctionnaires chinois serait influencé par des considérations politiques totalement étrangères aux dispositions de la Charte, la délégation chinoise se trouve dans l'impossibilité de fournir aucune autre explication vraisemblable à son gouvernement. Elle prend note avec satisfaction du rapport du Secrétaire général et des explications de son représentant, mais elle ne peut rester indifférente devant le non-recrutement de fonctionnaires chinois, qui, d'ailleurs, explique peut-être en partie pourquoi l'on a recruté de nouveaux fonctionnaires des pays d'Extrême-Orient et d'Asie déjà "sur-représentés". La délégation chinoise espère que cette anomalie pourra être supprimée sans que l'on renonce pour autant à prendre en considération les critères normaux de recrutement. Elle espère en outre que les autres imperfections mentionnées pourront être corrigées, que l'on envisagera de près la possibilité d'arrêter des programmes pour la relève du personnel et que les déséquilibres de la répartition géographique actuelle feront l'objet d'examen périodiques. Le Secrétariat prouvera ainsi qu'il est véritablement international et qu'il représente vraiment les intérêts de l'Organisation.

11. M. FERNANDEZ MAROTO (Espagne) indique que sa délégation est particulièrement satisfaite du soin et de la précision avec lesquels ont été élaborés les documents relatifs à la composition du Secrétariat, conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. La délégation espagnole est d'avis que les facteurs quantitatifs, à savoir le nombre de postes souhaitable pour un pays donné et le nombre des ressortissants de ce pays qui sont effectivement employés au Secrétariat, doivent être examinés compte dûment tenu des facteurs qualitatifs; en effet, il importe de prendre en considération non seulement le nombre de ressortissants employés, mais encore leur position hiérarchique. Ce dernier facteur devrait faire l'objet d'une pondération adéquate de façon à donner des possibilités équitables d'avancement à tous les fonctionnaires, quel que soit l'Etat Membre dont ils sont ressortissants.

12. M. AGORSOR (Ghana) déclare que sa délégation a noté avec un vif intérêt les principaux changements intervenus dans la composition du Secrétariat depuis la mise en application, en 1962, d'une nouvelle formule pour le calcul du nombre de postes souhaitable pour chaque Etat Membre et depuis l'adoption de la résolution 1928 (XVIII) par laquelle l'Assemblée générale recommandait au Secrétaire général de poursuivre ses efforts pour que tous les Etats Membres soient "représentés" au Secrétariat dans la catégorie des administrateurs et, notamment, de tenir compte de la répartition équitable des postes entre les Etats Membres de chaque région lors du recrutement de fonctionnaires pour des postes de la classe D-1 et des classes supérieures.

13. La délégation ghanéenne constate avec satisfaction que la nouvelle formule a donné des résultats positifs. En particulier, le nombre de postes sou-

haitable pour les pays d'Afrique a doublé depuis qu'il a été posé que chaque Etat Membre avait droit à un minimum de 1 à 5 postes au Secrétariat. En outre, le Secrétaire général a fait des efforts louables pour recruter des fonctionnaires originaires de régions sous-représentées; c'est ainsi que près de la moitié des nouveaux fonctionnaires recrutés en 1965 sont originaires d'Afrique ou d'Europe orientale.

14. Cependant, la délégation ghanéenne tient à souligner qu'elle se préoccupe particulièrement de la répartition des postes aux niveaux les plus élevés. A cet égard, M. Agorsor rappelle qu'à la 1083ème séance de la Commission il avait signalé que des Africains ayant occupé des postes supérieurs dans leur pays sont parfois nommés à des postes moins importants à l'Organisation des Nations Unies et ne peuvent donc pas jouer un rôle effectif dans l'élaboration de la politique de l'ONU. L'âge et la situation de famille des fonctionnaires nouvellement recrutés sont pris en considération lorsqu'il s'agit de fixer leur grade et leur rémunération; or, cette pratique est désavantageuse pour de nombreux fonctionnaires venant des Etats nouvellement indépendants, et elle devrait être révisée, car si, dans ces Etats, on parvient à des postes de responsabilités à un âge relativement jeune, cela ne doit pas constituer un inconvénient sérieux lorsqu'on est détaché par son gouvernement auprès de l'Organisation. Aussi, la délégation ghanéenne persiste-t-elle à demander instamment que les candidats soient nommés à des postes de rangs comparables, sinon supérieurs à ceux qu'ils occupaient auparavant.

15. Il ressort clairement des observations faites par le Secrétaire général au paragraphe 11 de son rapport (A/6077) ainsi que du tableau D dudit rapport que la proportion des fonctionnaires africains nommés pour une durée déterminée continuera d'augmenter. La délégation ghanéenne espère que, lorsqu'il offrira des contrats de courte durée à des ressortissants d'Etats africains, le Secrétaire général gardera présente à l'esprit la nécessité d'améliorer la répartition géographique des postes supérieurs, car c'est à ce niveau que le Secrétariat est le mieux à même de bénéficier de l'"apport continu d'idées nouvelles et de talents rares".

16. M. LYNCH (Nouvelle-Zélande) souligne que l'augmentation des dépenses budgétaires n'est qu'une des conséquences de l'accroissement des activités de l'Organisation sur le plan international, accroissement qui a aussi pour effet de mettre mieux en valeur la portée des idéaux exprimés dans la Charte concernant le caractère du Secrétariat: à mesure que les tâches confiées au Secrétariat augmentent, les Etats Membres doivent davantage veiller à préserver son indépendance et son impartialité. C'est pourquoi la délégation néo-zélandaise a, lors de sessions précédentes de l'Assemblée générale, attaché une importance primordiale à ce que la Commission examine les principes et les critères sur lesquels le Secrétaire général doit se fonder pour recruter le personnel. Notre position sur ce point n'a pas varié depuis plusieurs années: les critères en question sont, tout d'abord, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, les qualités de travail, la compétence et l'intégrité, mais la Nouvelle-Zélande reconnaît aussi

la nécessité de recruter le personnel sur une base géographique aussi large que possible pour assurer à l'ONU un caractère véritablement international.

17. La validité de ces principes ne saurait être mise en cause, mais leur interprétation et leur application ont parfois donné lieu à des controverses, notamment lors des quinzième, seizième et dix-septième sessions de l'Assemblée générale. Cependant, les rapports dont la Commission est saisie à la session en cours montrent que des progrès ont été accomplis. Grâce aux efforts du Secrétaire général, la représentation géographique a pu être améliorée sans qu'il soit dérogé au principe d'un recrutement fondé sur la compétence et l'efficacité. La délégation néo-zélandaise estime que la Commission devrait, dans son rapport sur cette question, exprimer sa satisfaction des efforts faits par le Secrétaire général. Il existe encore des imperfections, mais il ne fait pas de doute que le Secrétaire général s'est employé sans réserve à redresser la situation au cours des trois dernières années. En toute bonne foi, on ne saurait le rendre responsable du fait que l'Europe orientale est encore loin d'avoir au Secrétariat le nombre de postes souhaitable. Conformément aux dispositions de la résolution 1928 (XVIII) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a fait un effort particulier pour améliorer la répartition géographique entre les Etats Membres d'une même région, en particulier en ce qui concerne les postes les plus élevés. A cet égard, il est à noter que la nomination d'un grand nombre de fonctionnaires pour une durée déterminée risque de nuire à l'efficacité du Secrétariat. Certes, la délégation néo-zélandaise reconnaît que le Secrétaire général avait de bonnes raisons d'accélérer l'amélioration de la répartition géographique du personnel en offrant un nombre raisonnable de contrats de durée déterminée à des candidats originaires de pays en voie de développement. Beaucoup de gouvernements, en effet, éprouvent de la difficulté à fournir du personnel à l'ONU sur une base permanente. Dans ces conditions, le personnel nommé pour une durée déterminée doit demeurer l'un des éléments mêmes de la structure du Secrétariat. Néanmoins, la délégation néo-zélandaise estime que pour des raisons d'efficacité, de continuité et d'expérience, voire pour des raisons financières, il est préférable de maintenir le nombre de contrats de durée déterminée à un minimum tenant compte des réalités. C'est pourquoi elle note avec satisfaction que, dans ses rapports de 1964 (A/5841) et de 1965 (A/6077), le Secrétaire général a manifesté l'intention de ramener progressivement le pourcentage des contrats de durée déterminée à 25 p. 100 du total. La délégation néo-zélandaise a toujours estimé qu'il ne faut pas permettre au système des nominations pour une durée déterminée d'affaiblir le principe d'une fonction publique de carrière, dont l'ONU a absolument besoin pour mener à bien sa tâche internationale.

18. M. FAKIH (Kenya) déclare que sa délégation a noté avec satisfaction les efforts qu'a faits le Secrétaire général pour améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat. Le nombre des fonctionnaires originaires d'Afrique a augmenté régulièrement depuis 1963. Toutefois, il convient de noter que cette augmentation a été inférieure en

pourcentage à l'augmentation de l'ensemble du personnel.

19. Le Kenya est conscient des difficultés qu'éprouvent certains pays à mettre du personnel à la disposition de l'Organisation sur une base permanente. Ces difficultés se reflètent dans le pourcentage élevé des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée. Cependant, plusieurs Etats africains ne sont encore nullement représentés au Secrétariat, ce qui semble indiquer que tout le nécessaire n'est pas fait pour recruter du personnel dans les pays sous-représentés. A cet égard, M. Fakih déplore que la mission de recrutement envoyée récemment en Afrique ne se soit pas rendue dans un pays d'Afrique orientale qui est sous-représenté au Secrétariat.

20. En ce qui concerne les postes supérieurs du Secrétariat, l'Afrique est encore sous-représentée. Il n'y a que 10 postes supérieurs occupés par des Africains sur un total de 160. C'est là un déséquilibre grave auquel le système des contrats de durée déterminée doit permettre de remédier au moins partiellement. M. Fakih estime que l'intention exprimée par le Secrétaire général au paragraphe 11 de son rapport (A/6077) marque un certain progrès dans ce sens, mais il convient de souligner que peu de mesures concrètes ont été prises jusqu'ici pour y donner suite. Certains pays ne sont pas disposés à appuyer la candidature de leurs ressortissants si les intéressés ne peuvent jouer un rôle actif dans l'élaboration de la politique de l'ONU.

21. M. CZARKOWSKI (Pologne) exprime la satisfaction de sa délégation devant les efforts faits par le Secrétaire général pour améliorer la composition du Secrétariat au niveau des postes supérieurs. Il demeure que la situation d'ensemble est moins encourageante. L'amélioration de la répartition régionale n'a progressé que très lentement. L'Afrique et l'Europe orientale continuent d'être nettement sous-représentées, puisqu'elles ne comptent respectivement que 110 et 167 postes, contre 720 pour les pays occidentaux. Si l'on se réfère aux chiffres des deux dernières années, on constate que l'amélioration a été beaucoup trop lente et même que, dans le cas de l'Europe orientale, elle a été pratiquement nulle; la progression, en deux ans, n'a été que de 3 postes dans le cas de cette dernière région et de 20 postes dans celui de l'Afrique. La composition du Secrétariat de l'ONU et des secrétariats des organismes qui lui sont reliés devrait refléter la diversité des Etats Membres représentés. Si un Etat ou un groupe d'Etats arrive, par l'intermédiaire de ses ressortissants, à occuper la plupart des postes d'un secrétariat, notamment les postes clefs, et si ces Etats sont liés par des alliances politiques, il est à craindre que le secrétariat en question ne devienne l'instrument de la politique étrangère de ces Etats. De leur côté, les Etats qui y sont sous-représentés ne peuvent que douter de son impartialité. Or, l'impartialité d'un secrétariat international ne peut être garantie que si ce secrétariat a un caractère vraiment international. C'est pourquoi la délégation polonaise tient pour extrêmement important le principe de la répartition géographique équitable des postes du Secrétariat de l'ONU et des secrétariats des institutions spécialisées. Force est de reconnaître que les ressortissants des

pays occidentaux continuent de jouer un rôle prépondérant au Secrétariat de l'ONU. Cet état de choses ne peut guère être considéré comme compatible avec les dispositions de l'Article 101 de la Charte. La situation est pire encore dans le cas des institutions spécialisées. Ainsi, l'OACI ne compte pas un seul fonctionnaire originaire d'un pays socialiste. Il n'y a aucun Polonais à l'IMCO et il n'y en a que quelques-uns à la FAO, à l'OIT et à l'OMS. Aussi importe-t-il de prendre sans retard des mesures tendant à rendre la composition du Secrétariat plus conforme aux stipulations de la Charte et de veiller à ce que les principes applicables en la matière soient également acceptés dans les institutions spécialisées. La délégation polonaise est prête à appuyer toute proposition dont ce serait l'objet.

22. Devant le déséquilibre persistant de la composition du Secrétariat, le Service du personnel a envoyé des missions de recrutement spéciales à Budapest, à Moscou, à Prague et à Varsovie. Dans le cas de la capitale de la Pologne, aucun des candidats examinés n'a jusqu'à présent été engagé. A cet égard, la délégation polonaise exprime l'espoir que ces missions n'aient pas été vaines et que l'on procédera à de nouvelles nominations notamment dans le cas du Centre de développement industriel, qui ne compte aucun ressortissant polonais, et de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, qui n'en emploie qu'un seulement.

23. L'une des raisons pour lesquelles il est si difficile de redresser le déséquilibre de la composition du Secrétariat tient au système des contrats permanents. En fait, c'est ce système qui perpétue les inégalités qui étaient apparues avant 1960 dans la répartition des postes. Dans ces conditions, ce sont les postes nouvellement créés qui constituent le principal moyen d'améliorer la composition du Secrétariat. C'est pourquoi la délégation polonaise a suggéré, au cours de la discussion générale à la Commission (1067<sup>e</sup> séance), d'abolir le système des contrats permanents dans la plupart des secteurs d'activité et de le remplacer par le système des contrats de sept ans qui était utilisé par la Société des Nations. Une mesure de cette nature, appliquée par étapes, pourrait assez rapidement améliorer de façon décisive la composition du Secrétariat et contribuer à l'élimination des postes inutiles. Mais surtout elle serait très avantageuse pour les pays en voie de développement et les pays qui n'ont pas assez de cadres qualifiés. En effet, à l'heure actuelle, un spécialiste originaire d'un pays en voie de développement qui est titulaire d'un contrat permanent cesse définitivement, dans la pratique, de pouvoir fournir ses services à son pays d'origine. Le système des contrats permanents présente en outre le défaut de couper, après plusieurs années, les fonctionnaires de leur milieu national; en d'autres termes, il cesse alors de contribuer au caractère international du Secrétariat, tel qu'il est défini à l'Article 101 de la Charte et par les dispositions de la résolution 153 (II) de l'Assemblée générale.

24. Il est parfaitement compréhensible que les secrétariats des organisations internationales cherchent à s'assurer les services des meilleurs spécialistes et des meilleurs experts, mais il ne faut pas oublier

que cela risque de poser des problèmes difficiles à beaucoup de pays, notamment aux pays en voie de développement, où le personnel hautement qualifié occupe souvent des postes essentiels pour la bonne marche de l'économie nationale. Il serait donc contre-indiqué de recruter du personnel pour les secrétariats en question sans consulter les gouvernements intéressés.

25. L'ONU et les institutions spécialisées jouent un rôle très important qui ne cesse de s'accroître avec l'ampleur des tâches qui leur sont confiées. Il en va de même pour leurs secrétariats respectifs. Ces derniers devraient donc, dans leur composition, refléter les changements qui se produisent aujourd'hui non seulement dans les organisations qu'ils servent, mais aussi dans l'ensemble du monde.

26. M. ZIEHL (Etats-Unis d'Amérique) tient à souligner la clarté et la précision du rapport relatif à la composition du Secrétariat présenté par le Secrétaire général (A/6077). La délégation des Etats-Unis a noté avec satisfaction les progrès réalisés et elle est sûre que les efforts faits jusqu'à présent permettront de parvenir à une situation satisfaisante pour tous les Etats Membres.

27. En réponse aux observations faites au sujet du nombre des fonctionnaires originaires des Etats-Unis qui sont employés au Secrétariat, il convient de rappeler que l'effectif en question, soit 299 fonctionnaires, reste dans les limites du nombre de postes souhaitable et proche du nombre minimum qui est de

270 personnes, le maximum étant de 412. Il est à noter également qu'en 1965 le Secrétariat a recruté 25 personnes originaires de la région de l'Amérique du Nord et des Caraïbes et 37 ressortissants de pays de l'Europe orientale, dans le cas desquels le nombre de postes souhaitable est néanmoins sensiblement inférieur. Quant aux fonctionnaires occupant des postes supérieurs, leur effectif, au 31 août 1965, était pour l'Europe orientale et pour la région de l'Amérique du Nord et des Caraïbes à peu près le même: 39 fonctionnaires dans le deuxième cas et 30 dans le premier, alors que le nombre de postes souhaitable reconnu à la région de l'Amérique du Nord et des Caraïbes, comparé à celui de l'Europe orientale, est dans un rapport de 3 à 2. S'agissant des nominations pour une durée déterminée, le Secrétaire général, au paragraphe 11 de son rapport (A/6077), a certes reconnu que le personnel temporaire permet un apport continu d'idées nouvelles et de talents rares. Mais il a aussi exprimé l'avis que le but actuel, qui est de maintenir provisoirement la proportion de fonctionnaires nommés pour une durée déterminée à environ 25 p. 100 de l'effectif total, est à la fois raisonnable et susceptible d'être atteint. Cette proportion, qui est de 12,5 p. 100 pour la région de l'Amérique du Nord et des Caraïbes, atteint 85 p. 100 dans le cas de l'Europe orientale. Ce dernier chiffre est excessif et difficilement explicable. La délégation des Etats-Unis estime qu'il faut le réduire au cours des années à venir et elle espère qu'il en sera ainsi.

La séance est levée à 12 heures.

