

Nations Unies  
**ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE**

DIX-SEPTIÈME SESSION

Documents officiels



**CINQUIÈME COMMISSION, 955<sup>e</sup>  
SÉANCE**

Vendredi 23 novembre 1962,  
à 10 h 50

**NEW YORK**

SOMMAIRE

	Page
Point 70 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) . . . . .	249

Président: M. Jan Paul BANNIER (Pays-Bas).

POINT 70 DE L'ORDRE DU JOUR

Questions relatives au personnel (suite):

- a) Répartition géographique du personnel du Secrétariat: rapport du Secrétaire général (A/5270, A/C.5/933 et Corr.1, A/C.5/L.727 et Corr.1 et Add.1, A/C.5/L.747, A/C.5/L.751) [suite];
- b) Proportion des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée (A/C.5/938, A/C.5/L.749) [suite]

1. M. ALLOTT (Etats-Unis d'Amérique) loue la qualité du rapport du Secrétaire général (A/5270), qu'a étudié le fond de la question de la répartition géographique avec la plus grande attention, mais déclare que son gouvernement n'est pas entièrement d'accord avec les vues présentées par le Secrétaire général.

2. La délégation des Etats-Unis, tout en reconnaissant qu'il faut améliorer la répartition géographique des postes, a toujours estimé que la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité était la considération dominante en matière de recrutement, ce qui signifie que l'on ne peut négliger ces facteurs sous prétexte de réaliser plus rapidement une répartition géographique plus large. Il n'y a aucune contradiction entre la considération dominante énoncée au début du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et le fait de recruter le personnel sur une base géographique large, et le Gouvernement des Etats-Unis a toujours appuyé les mesures prises par le Secrétaire général pour améliorer la répartition géographique.

3. Pour la délégation des Etats-Unis, les directives énoncées au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte sont adressées uniquement au Secrétaire général et doivent, en dernière analyse, être interprétées par lui. L'Assemblée générale peut donner des conseils au Secrétaire général ou critiquer son action, en matière de recrutement, mais elle ne doit en aucun cas lui donner des instructions détaillées sur la manière d'appliquer les directives qui lui sont données dans la Charte. Si elle le faisait, elle violerait l'esprit de l'Article 100 de la Charte, qui souligne que le Secrétariat doit être à l'abri de toute pression

politique. C'est pourquoi il serait dangereux de vouloir imposer au Secrétaire général le respect d'une formule mathématique rigide en matière de recrutement et de vouloir énoncer explicitement tous les facteurs qu'il devrait prendre en considération dans ce domaine.

4. A ceux qui se fondent sur le paragraphe 1 de l'Article 101 de la Charte pour refuser de reconnaître que le Secrétaire général est seul responsable en matière de recrutement, il convient de faire observer que les "règles fixées par l'Assemblée générale" dont il est question dans ce paragraphe n'ont jamais été autre chose que le Règlement et le Statut du personnel qui concernent uniquement les conditions d'emploi du personnel, une fois qu'il est recruté. Nul n'a jamais proposé que l'Assemblée générale, organe politique, s'occupe des nominations. A la troisième session déjà, la Cinquième Commission avait reconnu dans son rapport que le Secrétaire général a le pouvoir et la responsabilité d'appliquer les principes énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte.

5. En ce qui concerne le fond du rapport, il est intéressant de constater que le Secrétaire général ne pense pas que le chiffre de la population doive être pris en considération comme un facteur distinct pour obtenir une bonne répartition géographique. Le Secrétaire général souligne que l'écart de population entre le plus petit et le plus grand des Etats Membres est considérable, que quatre Etats comptent plus de la moitié de la population des Etats Membres et que trois autres, à eux seuls, en comptent encore 10 p. 100. En revanche, les deux tiers environ des Etats Membres ont une population inférieure à 10 millions d'habitants et ces Etats ne tireraient guère ou pas d'avantages de l'introduction du facteur population.

6. D'autre part, la population de tous les Etats africains situés au sud du Sahara, soit 26 Etats, ne représente que 5 p. 100 de la population des Etats Membres, la population des Etats arabes en représente seulement 3,3 p. 100, et celle des 19 pays d'Amérique latine moins de 7 p. 100. La population de l'Union soviétique et de ses alliés représente moins de 11 p. 100 du total, et en Asie cinq Etats seulement ont 28 millions d'habitants ou plus.

7. Le Secrétaire général note cependant que la population n'est pas sans jouer un rôle dans la détermination du barème des quotes-parts, facteur déterminant en matière de répartition des postes, puisqu'on opère des réductions, en établissant ce barème, pour les pays où le revenu par habitant est faible. De ce fait, lorsque deux pays ont le même revenu national total, le pays le plus peuplé a une quote-part moins élevée et l'on pourrait donc considérer qu'il a droit à moins de postes que le pays moins peuplé. Pour corriger les injustices auxquelles ce système pourrait donner lieu en matière de répartition géographique des postes, dans le cas de certains Etats, le Secrétaire général propose qu'on lui laisse une réserve ou un "volant", de 100 postes (A/5270, par. 25).

M. Allott est prêt à accepter cette proposition. Toutefois, c'est uniquement à titre de mesure corrective dans ce cas particulier — où la population est déjà un des éléments pris en considération pour fixer en définitive la quote-part des pays ayant un faible revenu par habitant — que la population peut avoir un rapport quelconque avec la question d'une répartition géographique équitable des postes.

8. La délégation des Etats-Unis, qui attache la plus grande importance à l'existence d'un corps de fonctionnaires internationaux de carrière, garantie de l'intégrité et de l'indépendance du Secrétariat, appuiera, bien qu'avec quelques hésitations, la proposition de maintenir à 25 p. 100, pendant un certain temps, la proportion des engagements de durée déterminée, parce que le Secrétaire général juge que cette mesure est indispensable pour lui permettre d'améliorer la répartition géographique; mais elle s'opposera à toute proposition tendant à augmenter encore cette proportion, car si l'on réduisait davantage la place faite aux fonctionnaires de carrière, on porterait sérieusement atteinte au moral des fonctionnaires en poste et on rendrait difficile le recrutement de personnes compétentes. C'est pourquoi M. Allott ne pourra approuver le projet de résolution présenté par la délégation tchécoslovaque (A/C.5/L.749), qui aboutirait à compromettre aussi bien l'efficacité des travaux du Secrétariat que son indépendance.

9. Parce qu'elle considère que le Secrétaire général, et non l'Assemblée, est responsable en matière de recrutement, la délégation des Etats-Unis aurait préféré au projet de résolution commun (A/C.5/L.747) un texte dans lequel l'Assemblée aurait pris acte avec satisfaction du rapport du Secrétaire général et l'aurait invité à poursuivre ses efforts en vue d'améliorer la répartition géographique. En effet, ce projet de résolution, que les auteurs ont présenté comme devant être entièrement conforme au rapport du Secrétaire général, ne reprend que certaines des conclusions et recommandations du Secrétaire général et ne mentionne pas, par exemple, la question des agents des services généraux. M. Allott qui présentera deux amendements à ce projet, souhaiterait que les auteurs lui confirment qu'ils n'adoptent pas une attitude négative à l'égard des recommandations du Secrétaire général qu'ils ne mentionnent pas dans leur texte.

10. M. Allott rend hommage aux fonctionnaires de carrière qui servent actuellement l'Organisation. Il souligne que leur situation est beaucoup moins sûre que celle des fonctionnaires nationaux et comporte des risques encore mal définis et que, dans un monde déchiré par les tensions et les conflits, ces fonctionnaires ont accepté la lourde obligation de faire passer avant tout les intérêts de l'Organisation.

11. M. ROMANOV (République socialiste soviétique d'Ukraine) ne peut s'abstenir de participer à la présente discussion, ne serait-ce que parce que son pays n'a que 5 fonctionnaires au Secrétariat alors qu'il devrait en avoir 30. Il est réconfortant assurément de constater que le Secrétaire général est prêt à faire tout son possible pour que la répartition géographique des postes devienne satisfaisante, mais il y a néanmoins dans son rapport bien des questions qui n'ont pas été suffisamment étudiées, de sorte que ses propositions donnent lieu à des interprétations différentes.

12. On peut déplorer notamment l'absence de propositions concrètes en vue d'augmenter les catégories

de fonctionnaires auxquelles s'applique le principe de la répartition géographique, en dépit des recommandations qui ont été faites à ce sujet à la seizième session. Il ressort clairement de la dernière phrase du paragraphe 27 du rapport du Secrétaire général (A/5270) que cette question n'a pas été suffisamment étudiée. Il ne paraît guère nécessaire que l'Assemblée générale se prononce elle-même sur l'application du principe de la répartition géographique à telle ou telle catégorie de personnel. Il est clair, notamment, que ce principe devrait s'appliquer au personnel qui s'occupe des programmes bénévoles et aux agents des services généraux.

13. S'il est dit au paragraphe 65 du rapport que l'Assemblée générale préconise depuis plusieurs années l'augmentation du nombre des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée, il n'en est pas moins vrai que le Secrétaire général se montre enclin à maintenir la proportion des contrats de durée déterminée à 25 p. 100 environ et qu'il n'invoque aucun argument convaincant pour justifier sa position. A force d'entendre parler des avantages que présente un corps de fonctionnaires de carrière, on finit par avoir l'impression que l'ONU est faite pour les fonctionnaires, alors que c'est l'inverse qui est vrai.

14. Les délégations qui insistent sur la nécessité de laisser une plus grande liberté d'action au Secrétaire général pour toutes les questions relatives au personnel ne semblent pas se rendre compte que l'article 101 de la Charte lui donne déjà des pouvoirs suffisamment étendus, le mettant à même de réparer les injustices qui ont été commises dans la répartition des postes. Malheureusement, une lecture attentive du rapport du Secrétaire général ne permet pas de voir clairement quels sont les moyens qui seront employés pour réparer ces injustices, dont l'Ukraine et bien d'autres pays ont été victimes. Les pays occidentaux conservent, en fait, leur position dominante au Secrétariat, au détriment des pays socialistes et neutralistes.

15. C'est pourquoi M. Romanov est assez indigné du projet de résolution commun (A/C.5/L.747). Bien que les représentants de l'Irak et du Brésil aient expliqué qu'ils avaient voulu s'en tenir aux questions qui ne suscitent pas de controverse et qu'il n'était point question dans leur texte des engagements de durée déterminée, il ressort de la discussion que bien des délégations ne sont pas satisfaites de ce texte, qui ne reprend que certaines des propositions du Secrétaire général.

16. La Commission doit s'efforcer de créer les conditions qui permettront au Secrétaire général et au Secrétariat d'étudier plus à fond la question de la répartition géographique du personnel. C'est pourquoi il vaudrait mieux se borner, comme l'a dit le représentant des Etats-Unis, à prendre acte de l'ensemble du rapport du Secrétaire général, l'inviter à poursuivre ses efforts, à revoir la situation et à faire rapport à l'Assemblée à la dix-huitième session.

17. M. Romanov souhaiterait que les auteurs du projet de résolution commun réexaminent leur position et tiennent compte du projet présenté par la délégation tchécoslovaque (A/C.5/L.749).

18. M. ARBOLEDA (Colombie) considère que c'est en sa qualité de chef responsable de la bonne marche du Secrétariat, seul chargé de résoudre dans les faits le problème de la répartition géographique, que le Secrétaire général a présenté à la Commission le

rapport (A/5270) qu'elle lui avait demandé lors de la seizième session, et que c'est sous cet angle que celle-ci doit l'étudier.

19. Diverses délégations estiment que les postes du Secrétariat doivent être répartis en tenant compte de certaines divisions politico-militaires du monde et selon que les pays dont les fonctionnaires sont ressortissants sont "socialistes", "neutres" ou "membres des alliances militaires occidentales". La délégation colombienne, quant à elle, se demande quel rapport les idéologies politiques ou les alliances militaires peuvent avoir avec la répartition géographique du personnel du Secrétariat. Il ne s'agirait plus alors de répartition géographique, mais plutôt de répartition politico-militaire et, dans ce cas, rien n'empêcherait le Secrétaire général de choisir tout aussi bien son personnel selon des critères raciaux ou religieux. La Cinquième Commission est un organe essentiellement technique et ce genre de considérations fantaisistes ne peut que nuire au sérieux de ses travaux. La seule répartition valable est celle dont rendent compte les documents du Secrétariat, à savoir une répartition purement géographique.

20. Le personnel du Secrétariat doit être considéré comme ayant un caractère uniquement international, puisque aucune disposition de la Charte ne permet de penser qu'il en ait un autre. La délégation colombienne tient essentiellement à ce que les fonctionnaires possèdent les qualités de travail, de compétence et d'intégrité qu'exige la Charte et ne s'intéresse nullement à leur pays d'origine, à leurs idéologies politiques ou aux alliances militaires conclues par les gouvernements dont ils sont ressortissants.

21. Cependant la délégation colombienne reconnaît l'obligation de respecter une certaine représentation géographique du personnel du Secrétariat, notamment parce qu'il est légitime que les nouveaux Etats récemment admis à faire partie de l'Organisation comptent un certain nombre de leurs ressortissants au Secrétariat.

22. Néanmoins, la répartition géographique, si importante qu'elle soit, n'est, aux termes de l'Article 101 de la Charte, qu'une considération secondaire par rapport à la nécessité primordiale d'assurer les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité du personnel. Il ressort de cet article de la Charte qu'on ne doit tenir compte de la répartition géographique que lorsqu'on le peut sans nuire à l'efficacité du personnel de carrière, qui serait compromise si les difficultés opposées à leur promotion venaient nuire à leur moral.

23. La délégation colombienne attache une grande importance à ce sujet, dont ont parlé plusieurs représentants, notamment ceux de l'Australie, du Canada, de l'Equateur, d'Israël et du Royaume-Uni, et surtout du Danemark à la 952<sup>ème</sup> séance.

24. La délégation colombienne regrette que le rapport du Secrétaire général, qui représente d'ailleurs un important effort en vue d'améliorer la répartition géographique, mentionne deux faits susceptibles d'affecter directement le moral du personnel, à savoir le recours au système des contrats de durée déterminée et le recrutement de nouveaux fonctionnaires à des postes plus élevés que ceux qu'occupent les fonctionnaires de carrière.

25. En effet, les nouveaux fonctionnaires ne peuvent réellement s'intégrer à l'Organisation que s'ils y

entrent pour y faire carrière et non pour y accomplir un stage de durée limitée qui leur permettra, après quelques années, de mieux servir l'administration nationale de leur pays. Du reste, ce genre de stage est du ressort de l'assistance technique et non de celui du Secrétariat. Le Secrétaire général ne devrait nommer des fonctionnaires pour une durée déterminée que lorsqu'il ne peut se procurer autrement le personnel spécialisé nécessaire ou encore pour remplir des fonctions temporaires. Mais, si l'on a systématiquement recours aux contrats de durée déterminée, surtout pour des postes élevés, on réduit les possibilités de promotion des fonctionnaires de carrière, on sape leur moral et, de plus, on diminue l'efficacité du travail puisque les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée perdent tout intérêt pour leur travail au moment même où ils se familiarisent avec l'Organisation, qu'ils se préparent déjà à quitter. En outre, cette politique est extrêmement coûteuse puisque les fonctionnaires recrutés pour deux ans bénéficient de trois mois de vacances payées.

26. D'autre part, les fonctionnaires recrutés à l'extérieur sont souvent nommés à des postes relativement élevés qui devraient normalement revenir aux fonctionnaires de carrière depuis longtemps au service de l'Organisation et dont le travail donne satisfaction, lesquels, d'ailleurs, sont souvent obligés d'exécuter eux-mêmes une partie du travail confié en principe aux nouvelles recrues, qui ne sont pas au courant de l'Organisation et n'ont pas toujours les connaissances nécessaires. L'article 4.4 du Règlement du personnel établit qu'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. Si l'on n'observe pas cette règle, on finira par surcharger de travail les fonctionnaires en service, par réduire les possibilités de promotion, par supprimer la notion d'une véritable carrière internationale et par faire perdre aux fonctionnaires toute confiance en l'Organisation.

27. Le Secrétaire général ne saurait être tenu pour responsable de cette situation puisqu'il est perpétuellement en butte aux pressions qu'exercent sur lui certains Etats Membres, en violation du paragraphe 2 de l'Article 100 de la Charte. Si l'on reconnaît le Secrétaire général comme seul responsable de l'administration du Secrétariat, on ne saurait en toute justice s'ingérer dans l'exécution de sa tâche. La seule solution est donc de laisser le Secrétaire général seul juge du problème et de lui faire confiance pour le résoudre de manière à satisfaire les aspirations des pays qui tiennent à ce que leurs ressortissants fassent partie du personnel, sans toutefois que ce soit au détriment des fonctionnaires plus anciens. Compte tenu des observations qui précèdent, la délégation colombienne appuiera les recommandations présentées par le Secrétaire général dans son rapport.

28. Le PRESIDENT attire l'attention de la Commission sur le fait que la deuxième partie de l'alinéa c du dispositif du projet de résolution présenté par la Tchecoslovaquie (A/C.5/L.749), a été modifiée dans le texte français et se lit: "et à n'offrir aucun contrat de ce type aux hauts fonctionnaires du Secrétariat". Les textes anglais, chinois, espagnol et russe seront corrigés en conséquence.

29. M. MORRIS (Libéria) loue le rapport du Secrétaire général (A/5270) qui permet d'espérer le rapprochement de points de vue jusque-là apparemment inconciliables; il est évident en effet que des progrès importants ont déjà été accomplis en ce qui concerne la représentation régionale du personnel du Secrétariat.

30. Toutefois, en ce qui concerne l'Afrique, la délégation libérienne craint qu'on n'ait trop mis l'accent sur la représentation régionale au détriment de la représentation par pays et, notamment, que l'intérêt des pays situés au sud du Sahara ne soit sacrifié à celui d'autres pays africains. Il ne faudrait pas qu'une notion de répartition politico-régionale remplace celle de représentation géographique proprement dite que prévoit l'Article 101 de la Charte. Plus précisément, M. Morris fait observer que l'un des deux ressortissants libériens employés au Secrétariat n'a pas encore pu obtenir un contrat de durée déterminée. L'ensemble du continent africain est bien représenté, avec 5,7 p. 100 des effectifs du Secrétariat; mais la plupart des postes qui lui sont attribués sont détenus par les ressortissants de deux Etats Membres seulement. Le Secrétaire général lui-même reconnaît que certains pays ne peuvent, au stade actuel de leur développement, se priver des services des quelques personnes compétentes dont ils disposent, mais, à mesure qu'ils évolueront, ces pays pourront mettre un plus grand nombre de leurs ressortissants à la disposition du Secrétariat, et c'est pour tenir compte de cette perspective d'avenir que la délégation libérienne voudrait éviter que l'on n'adopte aujourd'hui une formule de recrutement trop rigide.

31. Pour les mêmes raisons, la délégation libérienne estime que la proportion des contrats de durée déterminée devrait être portée à 30 p. 100. Les contrats de ce genre sont courants dans le monde des affaires, par exemple, et ils ne semblent nuire aucunement à l'efficacité des entreprises. A l'ONU, ils permettraient aux ressortissants des pays en voie de développement d'observer de près le fonctionnement d'une organisation mondiale. La délégation libérienne espère que l'augmentation du pourcentage des contrats de durée déterminée aura également pour effet d'empêcher qu'un ou deux Etats n'accaparent la majorité des postes accordés à l'Afrique.

32. A propos de la formule servant à déterminer le nombre de postes souhaitable, M. Morris préférerait que l'on accorde moins de poids au facteur population. Indépendamment des considérations mentionnées au paragraphe 23 du rapport du Secrétaire général, les pays en voie de développement peuvent s'attendre plutôt à une amélioration de leur situation économique qu'à une augmentation importante de leur population.

33. Le projet de résolution de la Tchécoslovaquie (A/C.5/L.749) a quelque chose de paradoxal. En effet, on aurait pu attendre d'un pays socialiste, où l'Etat offre à l'individu une protection étendue, des propositions tendant à assurer aux fonctionnaires la sécurité d'un emploi permanent.

34. Quoi qu'il en soit, les pays en voie de développement se défient de toute formule arithmétique qui, fondée comme elle le serait nécessairement sur la situation actuelle, c'est-à-dire sur une répartition géographique inéquitable du personnel, risquerait de perpétuer ou de créer des déséquilibres. La délégation libérienne approuve les propositions du Secrétaire général contenues dans le paragraphe 69 de son rapport, qui lui semblent de nature à donner éventuel-

lement satisfaction à son pays en ce qui concerne la répartition géographique du personnel. Si la Commission entière adopte la même attitude, le Secrétaire général pourra entreprendre la tâche délicate qui lui incombe sans porter atteinte aux intérêts des fonctionnaires de carrière actuellement en poste.

35. En réponse à une question du représentant de la Tchécoslovaquie, M. Morris ajoute que les observations qu'il a formulées à l'égard de la proportion des contrats de durée déterminée et du projet de résolution A/C.5/L.749 ne doivent pas être considérées comme des propositions d'amendements.

36. M. LIVERAN (Israël) se gardera de passer en revue les grands principes qui sont en jeu ou de se lancer dans les exercices de mathématique que certains voudraient substituer au respect pur et simple des dispositions de la Charte. Le Secrétaire général a fait ce que lui avait demandé la Commission en présentant à l'Assemblée générale son opinion mûrement réfléchie sur les moyens d'améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat. En fait, la Commission lui avait demandé de trouver un remède sans préciser de quoi souffrait le malade. Le moins qu'elle puisse faire maintenant, c'est d'étudier attentivement les propositions que le Secrétaire général lui soumet au paragraphe 69 de son rapport.

37. La plupart des propositions et des suggestions présentées au cours des débats sont fondées sur les dispositions de la Charte et en particulier sur l'Article 101. Le texte de cet article a été cité en totalité ou en partie, invoqué et interprété à l'appui de thèses très diverses, mais il semble impossible de contester que la "nécessité" d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité entraîne une obligation plus forte que l'"importance" d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. En aucun cas, une considération "importante" ne peut l'emporter sur une "nécessité". Pourtant, chose étrange, les débats de la Commission sur les questions relatives au personnel ne portent jamais sur les qualités du personnel; en revanche, les représentants s'étendent à loisir sur la question de la répartition géographique. Visiblement, les considérations affectives l'emportent sur la logique, ce qui n'a rien de surprenant car, après tout, il est bien normal qu'un Etat Membre désire que ses ressortissants fassent eux aussi partie du personnel du Secrétariat de l'Organisation. Toutefois, les débats de la Commission, année après année, ont eu pour effet de déformer le sens des termes employés dans la Charte ou d'introduire des expressions qui ne s'y trouvent pas. Par exemple, alors que les auteurs de la Charte parlent d'une répartition géographique "aussi large que possible", on parle maintenant de répartition géographique "équitable". De même, certaines délégations voudraient substituer à la répartition géographique une division idéologique ou politique. On comprend que le Secrétaire général se demande parfois ce que la Commission a voulu lui dire, et le texte des propositions qu'il présente au paragraphe 69 de son rapport reflète cette préoccupation. La première proposition est conçue en des termes très proches de ceux de la Charte, mais, dès la première phrase de la deuxième proposition, on voit à quel point des notions simples à l'origine ont pu être déformées. En précisant qu'il parle du "Secrétariat même", le Secrétaire général a sans doute tenu à écarter la question de l'application du principe de la répartition

géographique à d'autres organes. De même, en mentionnant les "postes d'administrateur", il veut probablement rappeler qu'à son avis il n'est pas opportun d'appliquer une formule de répartition géographique au personnel des services généraux. M. Liveran ne juge pas nécessaire de revenir à ce propos sur les arguments en faveur de la thèse du Secrétaire général, qui ont fort bien été exposés par d'autres représentants. Plus loin dans le texte, on trouve l'expression "répartition géographique équitable" qui n'a son origine dans aucun texte fondamental. Chaque Etat Membre a probablement son idée de ce que serait une répartition géographique équitable, mais la Commission exige du Secrétaire général qu'il assure une répartition géographique équitable sans préciser ce qu'elle entend par là. En employant ce mot "équitable", elle s'engage en fait à laisser au Secrétaire général une certaine liberté, reconnaissant qu'il n'est pas tenu à l'impossible. Après tout, on ne peut pas demander au Secrétaire général de créer 110 postes de sous-secrétaire pour donner la même satisfaction à tous les Etats Membres.

38. La formule employée pour calculer le nombre de postes souhaitable reposait jusqu'ici sur le barème des quotes-parts. Sans vouloir prendre la défense de cette méthode, M. Liveran n'est pas encore persuadé que les autres formules proposées soient meilleures. En ce qui concerne le facteur population, M. Liveran ne pense pas que la population d'un pays puisse déterminer la valeur ou l'importance de la contribution qu'il apportera à la collectivité internationale. Quant à la composition de l'Organisation, il a toujours pensé qu'un Etat Membre peut, s'il le désire, être

représenté au Secrétariat. Ce à quoi il s'oppose en fin de compte, c'est à toute tentative visant à traduire l'importance relative de ces facteurs par une formule mathématique rigide. La Commission peut attendre du Secrétaire général qu'il fasse son devoir, mais elle ne doit pas exiger qu'il fasse des miracles. De son côté, elle doit tirer au clair une situation qui est devenue très confuse. Le principe de la répartition géographique a fait l'objet d'interprétations nouvelles, rarement logiques. Certaines délégations ont demandé qu'il soit étendu à d'autres organes comme le greffe de la Cour internationale de Justice, d'autres voudraient qu'il soit appliqué à chaque échelon de la hiérarchie du Secrétariat. Certains pays, tout en insistant sur la grande importance du principe, demandent que les commissions économiques régionales dont ils dépendent recrutent leur personnel exclusivement dans la région considérée. D'autres encore parlent de répartition équitable par région, notion qui n'a aucun sens si, à l'intérieur de la région, les postes sont très inégalement répartis entre les pays.

39. La confusion, on le voit, est grande et pour y mettre fin la Commission devrait concentrer son attention sur les propositions du Secrétaire général et donner son opinion, en termes généraux, sur les résultats qu'il a obtenus et sur ses projets d'avenir. Pour cette raison, M. Liveran pense que la suggestion du représentant de la République socialiste soviétique d'Ukraine est tout à fait logique et raisonnable. Toutefois, si les auteurs des projets de résolution maintiennent leurs propositions, il se réserve le droit de reprendre la parole.

La séance est levée à 12 h 55.