

Nations Unies

ASSEMBLÉE  
GÉNÉRALE

TRENTE-QUATRIÈME SESSION

Documents officiels \*

UN LIBRARY



UN/SA COLLECTION

CINQUIÈME COMMISSION  
35ème séance  
tenue le  
vendredi 2 novembre 1979  
à 10 heures  
New York

COMPTE RENDU ANALYTIQUE DE LA 35ème SEANCE

Président : M. PIRSON (Belgique)

Président du Comité consultatif pour les questions administratives  
et budgétaires : M. MSELLE

SOMMAIRE

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL (suite)

\* Le présent compte rendu est sujet à rectifications. Celles-ci doivent porter la signature d'un membre de la délégation intéressée et être adressées, dans un délai d'une semaine à compter de la date de publication, au Chef de la Section d'édition des documents officiels, bureau A-3550, Alcoa Building, 866 United Nations Plaza, et également être portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les rectifications seront publiées après la clôture de la session, dans un fascicule distinct pour chaque commission.

79-58092

Distr. GÉNÉRALE  
A/C.5/34/SR.35  
6 novembre 1979  
ORIGINAL : FRANCAIS

/...

La séance est ouverte à 10 heures.

POINT 104 DE L'ORDRE DU JOUR : QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL (suite)

a) COMPOSITION DU SECRETARIAT : RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL (suite)  
(A/34/408; A/C.5/34/CRP.2, 3, 4 et 5)

1. M. SPETSIOS (Grèce) exprime l'inquiétude de sa délégation devant le déséquilibre de la représentation géographique des Etats Membres au Secrétariat de l'Organisation. Il est regrettable qu'au cours de l'exercice se terminant le 30 juin 1979, 60 ressortissants seulement de pays sous-représentés aient été nommés à des postes soumis à la répartition géographique, alors que dans le même temps, 93 ressortissants d'Etats Membres surreprésentés ont été nommés. Il est préoccupant que la Grèce soit au nombre des pays sous-représentés et cette situation doit être améliorée. A cet égard, il faudrait utiliser davantage le fichier de candidats et améliorer la concertation avec les missions permanentes afin de déterminer les chances de recrutement de leurs ressortissants respectifs.
2. En ce qui concerne la proportion de femmes au Secrétariat, il importe de redoubler d'efforts pour atteindre les objectifs fixés dans la section III de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale.
3. S'agissant de l'affectation des postes soumis à la répartition géographique, qui a fait l'objet de nombreuses observations, il est certes difficile d'équilibrer correctement les facteurs contributions, qualité d'Etat Membre et population. Toutefois, on ne saurait négliger le rôle important joué par les pays dont la contribution est élevée, ni ignorer le rôle de plus en plus actif du tiers monde. Il faut en outre éviter d'aller à l'encontre des aspirations légitimes des Etats Membres sous-représentés ou des petits pays moyennement développés dont la fourchette souhaitable est peu élevée.
4. En ce qui concerne le concours organisé pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, le Secrétaire général a pris des mesures appropriées pour appliquer les dispositions pertinentes de la résolution 33/143. Il serait cependant nécessaire d'envisager de prendre des mesures supplémentaires afin d'assurer une transition harmonieuse.
5. M. HOMADI-NEJAD (Iran) constate avec satisfaction que le Secrétariat a déployé des efforts positifs pour appliquer la résolution 33/143 de l'Assemblée générale. En particulier, des mesures ont été prises pour organiser des concours de sélection d'agents des services généraux en vue de leur passage à la catégorie des administrateurs. Cependant, en dépit des efforts qui ont été faits, aucun progrès sensible n'a été réalisé dans les domaines de la répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat, de la répartition des fonctionnaires selon l'âge et de la représentation des pays en développement, en particulier aux échelons supérieurs.
6. En règle générale, le Secrétariat devrait s'efforcer d'appliquer les décisions de l'Assemblée générale avec une plus grande célérité et une efficacité accrue. A cet égard, il est inquiétant que certains postes continuent d'être

/...

(M. Homadi-Nejad, Iran)

l'apanage de certains Etats qui semblent avoir établi leurs propres règles, enlevant ainsi au Secrétariat tout pouvoir réel de décision en la matière. Il faut remédier d'urgence à une telle situation. S'agissant de la question du recrutement, il importe de favoriser la nomination de fonctionnaires jeunes aux postes d'administrateur.

7. Mlle ZONICLE (Bahamas) constate que, bien que le document A/34/408 ne soit qu'un rapport intérimaire sur l'application de la résolution 33/143, plusieurs délégations ont soulevé des questions de fond, en particulier quant à la manière dont le principe d'une représentation équitable est appliqué actuellement. L'Organisation se trouve à cet égard à la croisée des chemins et il importe de peser soigneusement les incidences du choix qui sera opéré.

8. Dans le cas particulier des Bahamas, ce pays fait partie de la liste des Etats non représentés qui figure dans le rapport du Secrétaire général. Toutefois, comme il ressort des indications figurant à la page 8 du document A/C.5/34/CRP.2 en date du 29 octobre 1979, cette situation est sur point de changer. La délégation des Bahamas tient à rendre hommage au Secrétaire général et à ses collaborateurs pour les efforts qu'ils ont déployés à cette fin, tout en espérant que la représentation des Bahamas dépassera le seuil de la fourchette souhaitable qui lui a été attribuée.

9. Cela étant, il serait prématuré d'analyser en détail le résultat de l'application de la résolution 33/143 sous l'angle de l'équilibrage de la répartition géographique. Cette analyse ne pourra avoir lieu qu'en 1980. Cependant, d'un point de vue global, il est encourageant de noter que la situation s'est améliorée dans toutes les régions, à l'exception de l'Europe orientale, tant pour l'ensemble des postes d'administrateur que pour les postes de rang supérieur.

10. Pour ce qui est de la répartition selon l'âge et, en particulier, de l'abaissement de l'âge moyen des administrateurs P-et P-2, on ne constate malheureusement guère d'amélioration. En outre, sur les 1 484 titulaires de postes P-4 à D-1, 161 seulement ont moins de 40 ans. Il ne sera pas possible de résoudre ce problème si on l'isole de ceux de l'organisation des carrières, de la retraite, des exceptions aux dispositions régissant l'âge de la retraite et de la nature des contrats d'emploi.

11. A propos de l'analyse qui est faite au tableau 10 du document A/34/408 de la situation actuelle en ce qui concerne les nominations à titre permanent et pour une durée déterminée, la délégation des Bahamas est d'avis qu'on pourrait remédier à l'exode des compétences que risque d'entraîner l'octroi d'un nombre élevé de contrats de durée déterminée si les Etats Membres décidaient d'autoriser un certain pourcentage de leurs ressortissants, après avoir communiqué à leurs propres systèmes nationaux les connaissances et données d'expérience de première main acquises au sein du système des Nations Unies, à réintégrer ce système à titre permanent. De la sorte, on pourra non seulement promouvoir un Secrétariat

/...

(Mlle Zonicle, Bahamas)

indépendant et doté d'un corps de fonctionnaires hautement qualifiés, mais aussi faire en sorte qu'il soit sensibilisé aux questions nationales qui sont à la source des problèmes au niveau mondial. La délégation des Bahamas accueille donc avec satisfaction les mesures visant à poser les fondements d'une organisation des carrières grâce à la définition des groupes professionnels dont il est fait mention aux paragraphes 20 et 21 du rapport du Secrétaire général, ainsi que l'introduction du facteur mobilité dans l'évaluation annuelle qui a abouti à l'établissement des tableaux d'avancement pour 1979, en application du paragraphe 1 d) de la section I de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, dont il est fait état au paragraphe 23 du même rapport.

12. En ce qui concerne les controverses auxquelles a donné lieu le concours devant être organisé vers la fin du mois de novembre, la délégation des Bahamas se joint à celles qui ont demandé à l'Administration de fournir davantage de renseignements sur les circonstances entourant la mise en place de ce concours et sur les mesures que l'Administration envisage de prendre afin d'en garantir l'équité et l'objectivité. En effet, la qualité des procédures qui seront retenues pour les premiers concours contribuera dans une large mesure à assurer le caractère durable de la structure du personnel qu'on s'efforce de mettre en place. Conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, cette structure doit être la meilleure qui existe de par le monde.

13. De nombreux Etats Membres ont exprimé leur mécontentement au sujet des déséquilibres dans la représentation, sur le plan quantitatif comme qualitatif, qu'a entraîné l'institutionnalisation de la notion de fourchette souhaitable. Ce sont les pays en développement qui ont subi tout particulièrement les conséquences de ce déséquilibre. Il ressort des tableaux A et 14, 15, 17 et 18 de l'annexe au document A/34/408 que ce déséquilibre est en fait encore plus accentué qu'il ne semble étant donné que la majorité des postes que compte le système des Nations Unies n'est pas soumis au principe de la répartition géographique. Il n'est donc guère surprenant que diverses demandes aient été faites pour que soient réexaminés et éventuellement modifiés les critères (contribution, qualité d'Etat Membre et population) sur lesquels repose le calcul des fourchettes souhaitables. La délégation des Bahamas estime que cette notion ne permettra d'assurer une représentation équilibrée que lorsque ces fourchettes cesseront d'être établies sur la base de critères arbitraires pour reposer sur les principes et dispositions de la Charte. A cet égard, le paragraphe 2 de l'Article 100 et le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte énoncent les deux facteurs essentiels que sont le caractère international du personnel de l'Organisation et les qualités supérieures de compétence et d'intégrité qu'il doit posséder.

14. De l'avis de la délégation des Bahamas, il ressort de ce qui précède que le critère fondamental qui doit présider au recrutement du personnel de l'Organisation n'est ni le montant des contributions, ni l'effectif de la population, ni la qualité d'Etat Membre de l'Organisation, ni même une combinaison de ces facteurs, mais l'obligation de garantir le caractère véritablement international du personnel ainsi que ses qualités supérieures de compétence, d'efficacité, et d'intégrité. En outre, étant donné l'obligation d'effectuer le recrutement "sur une base géographique aussi large que possible" la quasi-universalité de l'Organisation fait

/...

(Mlle Zonicle, Bahamas)

que cette dernière obligation est presque synonyme de la qualité d'Etat Membre. En effet, bien que le résultat doive nécessairement être la représentation de tous les Etats Membres parmi le personnel, le paragraphe 3 de l'Article 100 de la Charte, compte tenu en particulier des articles 6 et 103, n'exclut pas les Etats qui ne sont pas à l'heure actuelle membres de l'Organisation. Le conflit qu'entraîne forcément la représentation presque mondiale des Etats dans un secrétariat qui compte un nombre de postes limité apparaît en filigrane dans la mise en garde contre un accroissement non contrôlé des effectifs qui ressort de la première phrase de l'Article 97 de la Charte, où il est dit que "le Secrétariat comprend un Secrétaire général et le personnel que peut exiger l'Organisation". Ce conflit ne pourra être résolu qu'en se conformant aux buts et principes énoncés aux paragraphes 1 à 4 de l'Article 1 et aux paragraphes 1 à 4 de l'Article 2 de la Charte.

15. M. BAMBA (Haute-Volta) fait observer que si le personnel de l'Organisation est en principe un corps homogène et non politique compte tenu des objectifs qu'il est censé servir, il est en fait divers de par l'origine de ses membres et hybride de par les fonctions qui lui sont assignées et le rôle multiforme qui est le sien. Cette situation n'est au demeurant que le reflet de l'état des relations internationales dans le monde contemporain et dont l'Organisation n'est que l'incarnation. C'est pourquoi l'examen de cette question revêt un caractère particulièrement complexe, ce qui ne facilite pas la recherche de solutions aux problèmes qui se posent. Cela étant, c'est au Secrétariat qu'il appartient de concilier les desiderata politiques de certains membres avec les exigences techniques d'une gestion efficace du personnel.

16. La délégation de la Haute-Volta considère le rapport du Secrétaire général (A/34/408) comme ayant un caractère intérimaire dans la mesure où on y fait le point de la mise en oeuvre de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, qui a à peine dix mois d'existence. Les efforts déployés jusqu'à présent pour donner suite aux recommandations énoncées dans cette résolution sont encourageants. Il y a lieu cependant de freiner dès maintenant certaines tendances en attendant qu'à la lumière de la nouvelle politique ainsi définie, des directives puissent être données pour apporter les ajustements nécessaires. Les mesures prises par le Secrétariat d'une part pour augmenter la proportion des femmes au Secrétariat et, d'autre part, pour abaisser la moyenne d'âge des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs, sont suivies avec intérêt par la délégation de la Haute-Volta, qui espère que cette tendance s'accroîtra à l'avenir, car il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact. Il en est de même des méthodes de recrutement actuellement mises en place pour améliorer le fonctionnement du système et des mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

17. Le problème de la répartition géographique comporte un aspect numérique et un aspect qualitatif. En ce qui concerne le premier aspect, il faudrait, afin de réaménager comme il convient la notion de fourchette souhaitable, procéder à une étude sur la pondération des trois critères qui régissent l'établissement de cette fourchette, à savoir la contribution, la population et la qualité d'Etat Membre, l'objectif devant d'être d'assurer une plus grande équité entre les Etats Membres dans leur représentation au Secrétariat. Si le facteur contribution doit rester prédominant, ce n'est pas cependant le montant de la contribution versée par chaque Etat Membre qui doit entrer en ligne de compte, mais son impact sur l'économie

/...

(M. Bamba, Haute-Volta)

des divers Etats. Par ailleurs, on ne pourra assurer cette équité si l'on ne réduit pas la surreprésentation de certains Etats ou groupes d'Etats au bénéfice d'Etats sous-représentés ou non représentés. La délégation de la Haute-Volta espère pour sa part que le Secrétariat s'attaquera à ce problème afin de renverser la tendance actuelle avant qu'elle ne s'aggrave. Sur le plan qualitatif, elle attache beaucoup d'importance au fait que les postes de rang supérieur ne doivent pas être l'apanage d'un groupe quelconque d'Etats ou, a fortiori, de certains Etats.

18. En ce qui concerne le concours devant être organisé pour permettre la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, la délégation de la Haute-Volta en appuie le principe, comme elle l'avait fait en votant pour la résolution 33/143. Pour ce qui est des modalités de l'organisation de ce concours, elle demeure persuadée que l'Administration, en consultation avec les représentants du personnel, trouvera une voie pour s'acquitter de son mandat à la satisfaction de tous. Quant à la proposition que doit soumettre le Secrétaire général concernant la participation des représentants du personnel aux débats de la Cinquième Commission, la délégation de la Haute-Volta est disposée à examiner cette proposition le moment venu.

19. M. EVRIVIADES (Chypre) dit qu'un grand nombre des préoccupations et attentes de son pays pour ce qui est des questions relatives au personnel ont déjà été formulées par de nombreuses délégations des pays en développement et il se déclare convaincu que le Secrétariat a dûment pris acte des préoccupations de ces pays, en particulier touchant la mise en oeuvre de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale. A cet égard, la délégation chypriote tient à exprimer sa profonde satisfaction au Secrétaire général pour son rapport (A/34/408) qui décrit les mesures prises pour appliquer cette résolution. Elle se félicite en particulier des efforts déployés pour renforcer la représentation des femmes au Secrétariat, des mesures prises actuellement pour recruter de jeunes administrateurs et de la mise en place de concours pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs.

20. En ce qui concerne le processus de recrutement, la délégation chypriote est fermement convaincue que l'objectif ultime devrait être l'édification d'une fonction publique qui, conformément à l'Article 101 de la Charte, possède les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Comme l'ont fait observer plusieurs délégations de pays en développement, ces critères sont compatibles avec d'autres qui, lorsqu'ils seront pleinement mis en application garantiront la représentation équitable de tous les Etats Membres dans l'ensemble du Secrétariat, y compris aux postes de rang élevé. Pour ce qui est de la mise en oeuvre de la section II de la résolution 33/143, dans laquelle l'Assemblée prie le Secrétaire général de prendre de nouvelles mesures pour accroître la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction, la délégation chypriote estime que cette recommandation doit être appliquée de manière à prendre en considération tous les pays en développement, quel que soit leur emplacement géographique. En conséquence, le paragraphe 9 du document A/34/408 doit être correctement interprété de façon qu'il soit tenu compte de cette exigence lors de la mise en oeuvre de la résolution susmentionnée.

/...

21. M. BELYAEV (République socialiste soviétique de Biélorussie) tient à rappeler que depuis la création de l'Organisation des Nations Unies, la Biélorussie n'a cessé de demander que soient scrupuleusement respectés les deux principes fondamentaux énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, 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 et, d'autre part, l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible. Ces deux principes sont étroitement liés et lorsqu'on examine leurs modalités concrètes d'application, il importe de ne pas accorder la priorité à l'un d'eux au détriment de l'autre, même si certains pays essaient d'agir de la sorte. En ce qui concerne l'application du premier principe, la délégation biélorussienne approuve toutes initiatives qui permettront d'étudier de façon approfondie les moyens de renforcer à l'avenir la compétence des fonctionnaires du Secrétariat. Elle a également l'intention d'insister fermement pour que soit strictement appliqué le deuxième principe, qui concerne la répartition géographique équitable des postes au Secrétariat. En effet, le Secrétariat ne fonctionnera de façon véritablement efficace que si, conformément aux exigences de la Charte, on recrute le personnel sur une base géographique aussi large que possible, en tenant compte des fourchettes souhaitables fixées pour chaque Etat Membre et à condition qu'à tous les niveaux, on assure la représentation des pays dotés de systèmes sociaux et politiques différents sans discrimination aucune et sans accorder non plus de privilèges particuliers à un groupe quelconque de pays. La délégation biélorussienne note à cet égard que quelques progrès ont été enregistrés pendant l'année écoulée. Conformément aux recommandations de l'Assemblée générale, un certain nombre de mesures ont en effet été prises par le Secrétariat pour essayer de mettre en oeuvre le principe de la répartition géographique équitable, ce qui a permis de remédier quelque peu à la situation anormale qui s'était instaurée concernant le recrutement ainsi que la répartition des postes du Secrétariat entre les Etats Membres. Le Bureau des services du personnel a notamment organisé des missions de recrutement et élaboré des plans de recrutement de ressortissants de pays sous-représentés. Malheureusement, les efforts entrepris jusqu'à présent n'ont guère donné de résultats concrets, et certaines indications tendraient plutôt à prouver le contraire. C'est ainsi que plus de la moitié des Etats d'Europe orientale sont toujours sous-représentés ou se situent à la limite inférieure de leur fourchette souhaitable. Depuis la création de l'Organisation, cette région considérée dans son ensemble n'a jamais atteint la limite inférieure de sa fourchette souhaitable et, pendant l'année écoulée, a encore perdu 13 postes. Au cours de cette même année, d'autres régions, et en particulier celles qui ont dépassé depuis longtemps la limite supérieure de leur fourchette souhaitable, ont obtenu 97 postes supplémentaires.

22. D'après les renseignements contenus dans le rapport du Secrétaire général (A/34/408), du 30 juin 1978 au 30 juin 1979, le nombre de postes soumis à la répartition géographique a été porté de 2 714 à 2 797. A la fin de l'année considérée, 19 Etats Membres n'étaient pas encore représentés et on comptait 22 Etats sous-représentés, tandis qu'environ 20 Etats se situaient à la limite inférieure de leur fourchette souhaitable, y compris la Biélorussie. En conséquence, environ 60 Etats Membres n'ont pas jusqu'à présent la représentation qui devrait être la leur au Secrétariat de l'Organisation, situation qui se perpétue depuis plusieurs années déjà. Or, un calcul très simple démontre que pour assurer la

(M. Belyaev, RSS de Biélorussie)

représentation de ces Etats à un niveau correspondant à la moyenne de leur fourchette souhaitable, il suffirait de leur attribuer 244 postes, soit 8,5 p. 100 du nombre total de postes soumis à la répartition géographique. Cependant, au cours des deux dernières années, 192 postes soumis à la répartition géographique ont été attribués à des pays surreprésentés, malgré les nombreuses décisions de l'Assemblée générale. Toutefois, si l'on appliquait strictement les dispositions de la Charte, un problème qui existe depuis plus de 30 ans pourrait être résolu en l'espace de trois années, sans porter préjudice à un Etat quelconque. Le moment est venu de cesser de recruter des fonctionnaires parmi les ressortissants des pays surreprésentés et de s'efforcer avant toute chose de résoudre le problème de représentation que connaissent 60 Etats Membres de l'Organisation.

23. L'un des obstacles les plus sérieux à l'application du principe d'une répartition géographique équitable tient au système des contrats permanents. Ce système a en outre l'inconvénient de nuire à l'efficacité du Secrétariat en empêchant celui-ci d'engager les personnes les plus compétentes, comme le prescrit la Charte. Cette pratique est particulièrement anormale dans le cas des ressortissants de pays surreprésentés, dans la mesure où non seulement elle empêche les ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés d'accéder au Secrétariat, mais elle a pour conséquence que certains postes deviennent l'apanage d'Etats Membres, ce qui est contraire aux dispositions de la résolution 33/143. La délégation biélorussienne estime donc que, dans le souci de garantir la compétence du personnel du Secrétariat, il faut mettre fin au système de contrats permanents, en ce qui concerne plus particulièrement les ressortissants de pays surreprésentés.

24. Pour ce qui est de l'âge de la retraite, il est possible d'envisager, dans certains cas particuliers, une prolongation du contrat de certains fonctionnaires mais, en tout état de cause, cette pratique doit avoir un caractère exceptionnel.

25. La promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs va à l'encontre du principe de la répartition géographique équitable, car elle permet à des ressortissants de pays surreprésentés d'accéder à des postes d'administrateur sans avoir toujours la compétence nécessaire. Il est tout à fait souhaitable que l'administration s'efforce d'intensifier le recrutement des femmes, car celles-ci doivent disposer des mêmes possibilités d'accès au Secrétariat que les hommes. Toutefois, ce recrutement doit s'effectuer dans les limites des fourchettes souhaitables attribuées à chaque Etat Membre.

26. Les opérations de reclassement des postes qui sont effectuées au sein du Secrétariat ne semblent pas toujours fondées, dans la mesure où elles ne correspondent pas nécessairement à un accroissement des responsabilités ou du volume de travail correspondant aux postes considérés. Le reclassement équivaut souvent à un système de promotion et entraîne de ce fait des dépenses injustifiées.

27. De manière générale, une bonne partie des problèmes qui se posent actuellement proviennent de ce que l'on s'est trop éloigné des principes énoncés dans la Charte.

(M. Belyaev, RSS de Biélorussie)

Il faut donc s'en tenir aux dispositions de la Charte et des résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, ce qui suppose que l'Administration fasse preuve de la volonté nécessaire et prenne des mesures en conséquence.

28. M. AKSOY (Turquie) dit que la résolution 33/143 de l'Assemblée générale, dont la mise au point a nécessité des efforts considérables, a pour objectif fondamental d'améliorer la composition et le fonctionnement du Secrétariat. Si l'exposé du Sous-Secrétaire général aux services du personnel laisse bien augurer de l'application de cette résolution, il est trop tôt cependant pour évaluer valablement les résultats obtenus jusqu'à présent, car certaines dispositions de la résolution ne peuvent être mises en oeuvre efficacement que sur plusieurs années. Il serait sans doute plus judicieux de reporter l'examen des mesures prises pour appliquer cette résolution à la prochaine session de l'Assemblée générale.

29. Les grandes lignes à suivre en matière de politique du personnel sont énoncées à l'Article 101 de la Charte : recruter des fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, sur une base géographique aussi large que possible. L'Administration doit donc s'en tenir d'aussi près que possible à ces grands principes. Il faut éviter en particulier de constituer une bureaucratie internationale composée principalement de fonctionnaires permanents et manquant de ce fait de mobilité et de dynamisme. Il serait particulièrement souhaitable d'accroître la mobilité entre l'ONU et les administrations nationales : cela permettrait d'éviter que les fonctionnaires internationaux ne perdent le contact avec les réalités de leur pays d'origine; les administrations nationales pourraient de leur côté bénéficier ainsi de l'expérience que ces fonctionnaires auront acquise à l'Organisation.

30. S'agissant de la représentation des pays en développement, aux postes de rang élevé du Secrétariat en particulier, l'augmentation du nombre des ressortissants de ces pays est encourageante, sans être suffisante cependant. Il serait souhaitable de réévaluer le mode de détermination des fourchettes souhaitables. La contribution versée par un Etat Membre constitue certes un élément essentiel à cet égard, mais il ne faudrait pas pour autant sous-estimer l'importance du facteur population. Un certain nombre de pays en développement comptent un grand nombre de ressortissants qualifiés dont les services pourraient être plus largement utilisés par l'ONU sans que cela porte préjudice à ces pays.

31. Il faut par ailleurs s'efforcer d'accroître la proportion des femmes au Secrétariat, qui est loin d'être satisfaisante. Cela étant, le Secrétariat devrait avoir toute latitude pour choisir les personnes les plus compétentes, indépendamment de leur sexe, surtout s'il s'agit de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés.

32. En ce qui concerne la parution des bulletins de vacance de postes, des retards se sont produits à maintes reprises; il est même arrivé que l'avis de vacance ait

(M. Aksoy, Turquie)

été publié alors que la date limite pour le dépôt des candidatures avait expiré. Il est impératif que l'on améliore la situation dans ce domaine.

33. La Commission a eu connaissance l'an dernier de revendications du personnel, qui ont été cependant présentées soit trop tard soit par des voies qui n'étaient pas appropriées. La délégation turque estime que les représentants du personnel doivent être en mesure de faire entendre leurs vues. Elle examinera avec intérêt les recommandations que pourra présenter le Secrétaire général à cet égard à la suite des contacts qui ont été engagés entre le personnel et l'Administration. A ce propos, les membres de la Cinquième Commission viennent de recevoir une demande du Président du Comité du personnel (document A/C.5/34/CRP.5) concernant l'accès des représentants du personnel à la Cinquième Commission. Ayant examiné rapidement ce document, la délégation turque craint qu'une confusion ne se soit établie entre "accès" et "négociations" et entre "Cinquième Commission" et "Administration".

34. En ce qui concerne le concours organisé pour la promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, un certain nombre de questions se posent. Sans remettre en cause le principe même du concours, qui constitue le meilleur gage d'impartialité pour ce qui est des promotions, on peut se demander si les épreuves générales obligatoires constituent la meilleure formule, car de nombreux postes requièrent en fait des spécialistes qui ne sont pas nécessairement aptes à réussir de telles épreuves. Un problème se pose également en ce qui concerne les agents des services généraux qui occupent déjà des postes d'administrateur faisant l'objet du concours. Il importe par ailleurs de ne pas désavantager les candidats dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français. En tout état de cause, il faut éviter que les agents des services généraux ne fassent les frais de l'organisation peut-être un peu hâtive du concours. A cet égard, il conviendrait de ne pas écarter d'emblée la possibilité de reporter la date du concours, ce qui permettrait d'en améliorer l'organisation et de dissiper les craintes du personnel.

35. M. JUSTO (Argentine) dit que la résolution 33/143 est trop complexe pour que l'on puisse, moins d'un an après son adoption, porter un jugement définitif sur son application. En cette matière, les principes de base demeurent ceux qui sont énoncés au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, c'est-à-dire en substance le recrutement de fonctionnaires compétents sur la base d'une répartition géographique équitable. Ces dispositions, dont la délégation de l'Union soviétique a clairement analysé la portée, constituent une norme acceptée par tous les Etats Membres, et il faut dénoncer énergiquement toute tentative, délibérée ou non, d'en fausser l'application. L'application de ces principes constitue, à n'en pas douter, une tâche ardue mais non pas insurmontable.

36. L'Argentine attache une grande importance à l'application juste et rationnelle du principe d'un recrutement "sur une base géographique aussi large que possible". La première chose à faire en ce domaine est d'accroître le nombre des postes soumis à la répartition géographique. Au paragraphe 10 du rapport du Secrétaire général (A/34/408), il est indiqué que les chefs de département et de bureau ont

(M. Justo, Argentine)

reçu pour instruction d'observer la règle selon laquelle, lorsqu'un fonctionnaire qui est ressortissant d'un Etat sous-représenté ou très peu représenté quitte le service de l'Organisation, un autre ressortissant de cet Etat peut être nommé dans le même secteur du Secrétariat, mais pas nécessairement au même poste ni à un poste de la même classe. La délégation argentine estime que cette règle est tout à fait conforme à la résolution 33/143 et espère que le Secrétariat maintiendra cette interprétation.

37. Enfin, en ce qui concerne les concours organisés par le Secrétariat, la délégation turque estime qu'il s'agit bien de la méthode la plus objective que puisse appliquer une administration pour la promotion ou le recrutement de ses fonctionnaires. Aussi, malgré les critiques, parfois justifiées, qui ont été formulées à ce sujet, l'Organisation devrait se garder d'abandonner un principe aussi fondamental.

38. M. ZINIEL (Ghana) se dit satisfait du rapport du Secrétaire général (A/34/408) et des mesures prises pour donner suite à la résolution 33/143 de l'Assemblée générale. Cette résolution a été adoptée il y a moins d'un an et il est encore bien trop tôt pour dresser le bilan de ses résultats. Le Sous-Secrétaire général aux services du personnel s'attachera très certainement à rester fidèle à l'esprit dans lequel elle a été adoptée. Il ne faudrait pas en effet que les interprétations dont ce texte fait l'objet s'écartent de ce qui avait été entendu lors de son adoption.

39. La délégation ghanéenne approuve les observations faites aux paragraphes 7, 8 et 10 du rapport relatifs à la composition du Secrétariat ainsi que les dispositions régissant le concours de promotion d'agents des services généraux à la catégorie des administrateurs. A cet égard, il appartient au Secrétaire général d'exercer son jugement professionnel pour atteindre l'objectif fixé dans la résolution 33/143.

40. En ce qui concerne le problème de la répartition géographique des postes du Secrétariat, il semble évident, après les interventions de nombreuses délégations, dont celle de la Trinité-et-Tobago, qu'il faut mettre au point une nouvelle politique. Les idées échangées au cours du débat donneront certainement lieu à des consultations fructueuses. Les tableaux 9 et 16 du rapport du Secrétaire général permettent de se faire une idée claire du problème. Pour le Ghana, la question de la représentation géographique est fondamentale et s'inscrit dans le cadre plus vaste de la restructuration des services de l'ONU demandée par l'Assemblée générale. La représentation des Etats Membres doit obéir au double principe de la justice et de l'équité. Il est donc tout à fait opportun que le Secrétaire général s'attache à réduire le nombre d'Etats Membres non représentés et sous-représentés et à améliorer encore la situation de ceux qui se trouvent dans les limites de la fourchette souhaitable.

/...

(M. Ziniel, Ghana)

41. Les paramètres qui servent au calcul de cette fourchette sont cependant critiquables. C'est ainsi que le Ghana est considéré comme un Etat Membre surreprésenté, alors que sa quote-part vient d'augmenter et qu'il dispose au Secrétariat de moins de postes que certains autres Etats Membres considérés comme sous-représentés. S'il est juste de tenir compte de la disparité des contributions, il ne faut pas oublier pour autant la nécessité de combler le fossé qui sépare pays riches et pays pauvres. Il est permis de souhaiter que quelques progrès seront réalisés sur ce plan, en stricte conformité avec les dispositions de l'Article 101 de la Charte.

42. Les femmes ont un grand rôle à jouer dans le développement. Le Ghana, pour sa part, a pour politique de faire participer tous ses citoyens à ses efforts de progrès. C'est pourquoi, à la trente-troisième session, il a voté pour la résolution 33/143. La promotion de la condition de la femme au Secrétariat répond bien aux vœux de l'Assemblée générale, telles qu'ils sont exprimés au paragraphe 3 de la section I de cette résolution. La collaboration entre le Secrétariat et les Etats Membres permettra sans aucun doute d'améliorer encore la situation des femmes au Secrétariat.

43. M. MONYAIR (Koweït) prend note des progrès réalisés dans les divers domaines évoqués par le Secrétaire général dans son rapport, mais constate qu'il reste encore beaucoup à faire pour donner plein effet aux dispositions de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale. Ainsi, le Koweït, qui est l'un des Etats Membres non représentés, juge regrettable que la situation n'évolue guère sur le plan de la répartition géographique des postes du Secrétariat. Le Secrétaire général devrait prendre des mesures pratiques pour améliorer cette situation plus avant. Quant au concours organisé pour promouvoir les agents des services généraux à la catégorie des administrateurs, l'idée est excellente, mais il faudrait faire en sorte que les candidats des divers pays y participent dans les mêmes conditions d'objectivité et d'égalité. Il est évident que l'administration du personnel de l'ONU est une tâche extrêmement ardue, mais la délégation koweïtienne fait toute confiance au Sous-Secrétaire général aux services du personnel pour la mener à bien. Elle propose en outre d'interrompre tout recrutement dans les pays surreprésentés jusqu'à ce que la représentation des Etats Membres au Secrétariat ait atteint le point d'équilibre.

44. M. JONAH (Sous-Secrétaire général aux services du personnel), répondant, entre autres, à la délégation du Kenya, déclare que si le Secrétaire général est autorisé à faire preuve de souplesse, dans l'application du principe de l'âge limite de départ à la retraite, comme il le demande aux paragraphes 26 et suivants de son rapport, le nombre des membres du Secrétariat âgés de plus de 60 ans diminuera de toute façon. En juin 1979, on comptait 25 titulaires de postes linguistiques et 40 agents des services généraux ayant dépassé l'âge fixé pour la retraite.

45. Se référant à une déclaration antérieure du représentant de la Trinité-et-Tobago, M. Jonah déclare que le Secrétaire général considère que la disposition de la résolution 33/143 de l'Assemblée générale selon laquelle aucun poste ne doit être

considéré comme l'apanage d'un Etat Membre s'applique à tous les Etats Membres sans exception. C'est pourquoi, lorsqu'un fonctionnaire ressortissant d'un Etat sous-représenté ou très peu représenté quitte le service de l'Organisation, un autre ressortissant de cet Etat peut être nommé dans le même secteur du Secrétariat mais pas nécessairement au même poste ni à un poste de la même classe. Le Secrétaire général a donc bien l'intention d'éviter la transmission systématique des postes à des fonctionnaires de la même nationalité.

46. M. Jonah assure le représentant des Philippines que toutes les candidatures à des postes du Secrétariat sont étudiées avec grand soin, surtout si elles émanent de personnes très qualifiées. L'Assemblée générale a formulé le souhait que la priorité soit donnée aux candidats d'Etats Membres non représentés, sous-représentés ou situés dans les limites de la fourchette souhaitable. Ce n'est que s'il est impossible de trouver un candidat dans les pays considérés que l'on cherche à recruter dans un pays surreprésenté. Il n'est donc pas question d'interrompre purement et simplement tout recrutement dans certains Etats Membres, mais bien plutôt d'intensifier le recrutement dans les pays insuffisamment représentés.

47. Pour ce qui est du recrutement des femmes au Secrétariat, les directives exposées par le Secrétaire général dans son rapport sont appliquées aussi strictement que possible. Si aucune candidate d'un pays sous-représenté ne se présente, il peut être nécessaire de recruter un fonctionnaire du sexe féminin dans un pays surreprésenté et, en dernier recours, un fonctionnaire du sexe masculin.

48. Les représentants des Philippines et de la Guyane se sont inquiétés du sort des agents des services généraux qui occupent des postes des classes P-1 et P-2 et qui échoueraient au concours de promotion à la classe des administrateurs qui doit se tenir en novembre 1979. Ces fonctionnaires resteront au service de l'ONU et seront nommés au niveau voulu.

49. M. Jonah assure le représentant de la Syrie que l'Organisation n'engage le conjoint d'un de ses fonctionnaires que lorsqu'il est exceptionnellement qualifié. En tout état de cause, aucune préférence n'est accordée à un candidat dont le conjoint travaille déjà au Secrétariat. Au reste, les cas ne sont pas nombreux : une quarantaine environ. Il s'agit le plus souvent de conjoints qui ont des connaissances linguistiques particulières, ou qui par exemple sont attachés à des organismes comme le PNUD. Il est intéressant de noter que 300 fonctionnaires se sont mariés avec un ou une de leurs collègues après leur entrée au service de l'ONU.

50. La délégation tchadienne s'est interrogée sur le fait que les bulletins de vacance de postes ne concernaient que les postes soumis à la répartition géographique. Il faut considérer que les autres postes ne faisant pas l'objet d'avis de vacance exigent des connaissances linguistiques particulières et qu'ils sont pourvus par des ressortissants de certains Etats Membres, dont la gamme est d'ailleurs très variée. Des concours de recrutement sont organisés à cet effet tous les ans et régulièrement annoncés. En outre, les stages organisés par la Commission économique pour l'Afrique ont récemment permis de recruter deux fonctionnaires, à savoir un traducteur anglais et un traducteur français. Ces

(M. Jonah)

résultats sont encourageants et on entend persévérer sur cette voie. Quant aux postes dont les titulaires sont mutés ou promus, ils ne sont pas véritablement vacants. En effet, conformément aux dispositions de l'article 4.4 du Statut du personnel, ces postes sont d'abord pourvus par des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. Si cela se révèle impossible, les postes considérés sont alors régulièrement annoncés dans les bulletins de vacance de postes.

51. Se référant à la circulaire ST/IC/79/54 et Add.1, M. Jonah rappelle que les postes réservés au concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs sont au nombre de 51.

La séance est levée à 12 h 10.