NATIONS UNIES

ASSEMBLEE GENERALE

Distr.
GENERALE

A/36/407
19 août 1981
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Trente-sixième session
Points 104 et 107 de l'ordre du jour provisoire*

CORPS COMMUN D'INSPECTION

QUESTIONS RELATIVES AU PERSONNEL

Application du principe d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Application du principe d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies" (JIU/REP/81/10).

* A/36/150.

JIU/REP/81/10

Genève, juillet 1981

APPLICATION DU PRINCIPE D'UNE REPARTITION GEOGRAPHIQUE EQUITABLE DU PERSONNEL DU SECRETARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Rapport établi par : Alexander S. Bryntsev
Joseph A. Save
Zakaria Sibahi

(Corps commun d'inspection)

TABLE DES MATIERES

		Paragraphes	Pages
I.	INTRODUCTION	1 - 7	3
II.	EVOLUTION DE L'APPLICATION DU PRINCIPE D'UNE REPARTITION GEOGRAPHIQUE EQUITABLE	8 - 20	5
III.	FACTEURS FAISANT OBSTACLE A L'APPLICATION DU PRINCIPE D'UNE REPARTITION GEOGRAPHIQUE EQUITABLE	21 - 70	12
	A. Nomination de ressortissants de pays surreprésentés	21 - 29	12
	B. Prédominance des contrats permanents	30 - 39	15
	C. Pratique consistant à pourvoir les postes vacants de préférence sous forme de promotions internes ou de transferts	40 - 45	20
	D. Répartition géographique inéquitable des fonctionnaires occupant des postes de rang élevé et de direction	46 - 49	21
	E. Fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures non soumis à la répartition géographique	50 - 54	22
	F. Pratique consistant à nommer des ressortissants d'Etats qui ne sont pas membres de l'ONU	55 - 59	24
	G. Prorogation au-delà de l'âge fixé pour la retraite	60 - 62	25
	H. Problèmes liés à l'application des méthodes de recrutement	63 - 66	27

/...

TABLE DES MATIERES (suite)

	Paragraphes	Pages
I. Plans de recrutement et fourchettes souhaitables	67 - 70	27
IV. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS ...	71 - 77	29
A. Conclusions	71 - 77	29
B. Recommandations	No 1 - No 10	30

Annexes

I.	Fourchettes souhaitables et nombre de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, par région et par nationalité	33
II.	Nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique, nombre d'Etats Membres, par région, et représentation des Etats Membres au Secrétariat	37
III.	Nominations aux postes soumis à la répartition géographique, par service ou entité et représentation des Etats Membres dont les ressortissants ont été nommés entre le 1er juillet 1978 et le 30 juin 1980	38
IV.	Nombre de fonctionnaires occupant des postes de rang élevé ou de direction soumis à la répartition géographique, par région	39

/...

I. INTRODUCTION

1. Depuis la création de l'Organisation des Nations Unies, l'application des dispositions de la Charte concernant la composition du Secrétariat, en particulier celles relatives à une répartition géographique équitable du personnel, a retenu l'intérêt des Etats Membres, dont la préoccupation à cet égard est bien compréhensible étant donné le rôle important que joue le Secrétariat dans l'exécution efficace du programme d'activité extrêmement varié et sans cesse croissant de l'Organisation. Une répartition géographique équitable est par ailleurs importante si l'on veut assurer l'universalité du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en y incluant des fonctionnaires venus d'horizons culturels, scientifiques et techniques aussi variés que possible.

2. La Charte des Nations Unies énonce deux principes fondamentaux en ce qui concerne le recrutement du personnel du Secrétariat:

> "La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible." (Paragraphe 3 de l'Article 101).

Dans ses nombreuses résolutions, l'Assemblée générale a souligné que la recherche de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité n'était nullement contraire au principe d'une répartition géographique équitable mais qu'au contraire, elle était tout à fait compatible avec ce principe. Il est essentiel que ces deux critères soient appliqués simultanément si l'on souhaite que le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies réponde pleinement à l'attente des Etats Membres.

3. Dans sa résolution 153 (II) du 15 novembre 1947, l'Assemblée générale a déclaré que, "en raison du caractère international du Secrétariat et afin d'éviter une prédominance injustifiée d'habitudes nationales, la ligne de conduite suivie par le Secrétariat et les méthodes administratives appliquées par lui doivent au plus haut point s'inspirer et bénéficier des acquisitions des diverses cultures et de la compétence technique de tous les Etats Membres". L'Assemblée générale a réaffirmé sa position dans sa résolution 1559 (XV) du 18 décembre 1960.

4. Plus récemment, lorsqu'elle a adopté sa résolution sur la restructuration des secteurs économique et social du système des Nations Unies, l'Assemblée générale a déclaré: "Il conviendrait que des mesures soient prises pour que la représentation des pays en développement soit adéquate au niveau des services directeurs et autres services centraux du Secrétariat qui prennent des décisions dans le domaine des activités opérationnelles du système des Nations Unies aux fins du développement 1/". Dans cette résolution, l'Assemblée générale insiste particulièrement sur la nécessité d'assurer une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat en ce qui concerne non seulement le nombre des postes mais également leur classe.

1/ Résolution 32/197 de l'Assemblée générale, Annexe, par. 36.

/...

5. Malgré les dispositions très claires de la Charte et les résolutions de l'Assemblée générale concernant la nécessité d'observer le principe d'une répartition géographique équitable, la composition du Secrétariat n'a, jusqu'à présent, guère été équitable. Les Etats Membres ont examiné ce problème avec une préoccupation croissante pratiquement à chaque session ordinaire de l'Assemblée. Des "fourchettes souhaitables" ont été fixées pour chaque Etat Membre afin de parvenir à une répartition géographique équitable en ce qui concerne les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur et le Secrétaire général a été prié à maintes reprises de prendre des mesures afin d'améliorer la composition du Secrétariat, mais les progrès réalisés sont restés insuffisants.

6. En réponse aux préoccupations de nombreux Etats Membres, le Corps commun d'inspection a décidé d'entreprendre une étude et d'établir un rapport sur l'application du principe d'une répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies*. Le présent rapport passe en vue les modifications intervenues dans la répartition géographique du personnel pendant plus de 30 ans, analyse la situation actuelle en ce qui concerne l'application de ce principe et formule des recommandations sur les améliorations à apporter.

7. Les données nécessaires à la réalisation de cette étude ont été obtenues du Siège de l'Organisation des Nations Unies par correspondance. Par la suite, les Inspecteurs se sont rendus dans différentes entités** de l'Organisation des Nations Unies, notamment au Siège de l'Organisation, à la CNUCED, au PNUE, à l'ONUDI, à HABITAT et dans quatre commissions régionales. Au cours de cette étude, des discussions officieuses ont eu lieu avec le Président de la Commission de la fonction publique internationale. Toutefois, les délais impartis pour l'établissement du présent rapport n'ont pas permis à la CFPI de formuler ses observations. Les Inspecteurs ont eu par ailleurs de nombreuses discussions avec des représentants des Etats Membres sur certains points touchant cette question. Les Inspecteurs remercient tous ceux qui les ont aidés à mener à bien la présente étude.

Notes: * L'étude concerne le personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies proprement dit (c'est-à-dire de 42 divisions et services énumérés dans le document A/35/523, p. 38 à 41, tableau 21) occupant des postes soumis à la répartition géographique, mais elle ne couvre pas le personnel d'autres organes des Nations Unies qui ont un statut particulier en matière de recrutement et dont les noms apparaissent à la page 5, tableau A, du même document.

** Dans le présent rapport, le terme "entité" est un terme générique qui recouvre les organisations, les départements, les divisions, les centres, les bureaux, les programmes, les services, les conférences et autres unités administratives faisant partie de l'Organisation des Nations Unies.

/...

II. EVOLUTION DE L'APPLICATION DU PRINCIPE D'UNE REPARTITION GEOGRAPHIQUE EQUITABLE

8. Au 15 octobre 1946, le personnel du Siège de l'Organisation des Nations Unies recruté sur le plan international se répartissait, par région, de la façon suivante :

Tableau 1

Répartition, par région, du personnel du Siège recruté sur le plan international, au 15 octobre 1946

Région	Nombre d'Etats Membres	Nombre d'Etats Membres représentés	Nombre de fonction-naires	Pourcentage du total général
Afrique	4	2	4	0,6
Amérique du Nord et Caraïbes	2	2	308	48,4
Amérique latine	20	11	28	4,4
Asie et Pacifique	5	5	42	6,6
Europe occidentale	8	7	199	31,3
Europe orientale	6	5	42	6,6
Moyen-Orient	6	2	3	0,5
Total	51	34	626	98,4
Etats non-membres ou autre origine	-	-	10	1,6
Total général	51	34	636	100,0

Source : Documents officiels de l'Assemblée générale, troisième session, annexes, point 40 de l'ordre du jour (A/652), annexe 2.

Ce tableau montre que peu après la création du Secrétariat, les fonctionnaires originaires de deux régions (Europe occidentale et Amérique du Nord) occupaient environ 80 p. 100 de tous les postes soumis à la répartition géographique. Deux tiers de l'ensemble des postes (422) étaient occupés par des ressortissants de trois pays seulement, appartenant à ces régions, alors que les fonctionnaires ressortissants de 31 des 48 Etats Membres restants n'occupaient qu'un tiers de tous les postes et que 17 Etats Membres n'étaient pas représentés. La majorité

/...

des Etats Membres ont jugé anormale une telle composition. L'Assemblée générale, dans sa résolution 153 (II) du 15 novembre 1947, a invité le Secrétaire général "à prendre toutes les mesures possibles pour assurer l'amélioration de la répartition géographique actuelle du personnel, notamment en établissant toutes règles et tous règlements qui peuvent être nécessaires pour observer les principes de la Charte".

9. Comme suite à la résolution 153 (II) de l'Assemblée générale, un système de "fourchettes souhaitables" a été mis en place, afin d'améliorer la répartition géographique du personnel. La méthode du calcul permettant de déterminer la "fourchette souhaitable" pour chaque Etat Membre a été énoncée dans la circulaire du Secrétaire général No 77 en date du 11 avril 1948. Cette méthode de calcul était fondée sur le barème des quotes-parts des Etats Membres au budget de l'Organisation.

10. On trouvera à l'annexe* I la répartition géographique du personnel du Siège (New York) recruté sur le plan international, après application du système des fourchettes souhaitables, et la représentation effective des Etats Membres au 31 août 1948. Les chiffres de l'annexe I (qui correspondent à l'année 1948) montrent qu'une seule région, l'Europe orientale, était sous-représentée. Sur le nombre total (979) des postes permanents au Siège, 672 (soit 68,6 p. 100) étaient occupés par des ressortissants de pays d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord. Les ressortissants de trois pays de ces régions détenaient à eux seuls 515 postes (soit 52,6 p. 100 du total).

11. Dans sa résolution 1559 (XV) du 18 décembre 1960, l'Assemblée générale a recommandé que soit réalisée une nouvelle étude sur la répartition géographique du personnel. Une nouvelle méthode de calcul des fourchettes souhaitables a été approuvée par l'Assemblée dans sa résolution 1852 (XVII) du 19 décembre 1962; elle tenait compte de trois facteurs : a) la qualité de membre de l'organisation, b) la population (sur une base régionale), et c) le montant des contributions versées par chaque Etat Membre au budget ordinaire de l'Organisation des Nations Unies. Dans cette résolution, l'Assemblée recommandait également au Secrétaire général de prendre en considération l'importance relative des postes des différentes classes. Depuis 1967, le Secrétaire général a présenté des rapports sur la répartition pondérée des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique.

---

* Note : Les chiffres indiqués à l'annexe I quant au nombre de fonctionnaires au 31 août 1948 concernent non seulement le personnel du Siège recruté sur le plan international, mais aussi certains fonctionnaires classés par la suite dans la catégorie des services généraux. A l'époque, il y avait en outre 153 fonctionnaires à l'Office de Genève, 28 dans les centres d'information, 12 à la Commission économique pour l'Asie et l'Extrême Orient (CEAEO) et neuf à la Commission économique pour l'Amérique latine (CEPAL), mais ils n'avaient pas été inclus dans les calculs visant à déterminer les fourchettes souhaitables. L'annexe 3 du document A/652 indiquait le nombre et la nationalité des autres fonctionnaires.

/...

12. Au 31 août 1963, le personnel du Secrétariat se répartissait comme suit :

Tableau 2

Répartition, par région, des fonctionnaires du Secrétariat occupant des postes soumis à la répartition géographique, au 31 août 1963

Région	Nombre d'Etats Membres	Fourchette souhaitable	Nombre de fonctionnaires	Pourcentage du total général
Afrique	33	86-187	105	7,6
Amérique du Nord et Caraïbes	4	457-317	299	21,5
Amérique latine	20	96-147	140	10,1
Asie et Pacifique	16	243-248	241	17,4
Europe occidentale	16	312-275	349	25,1
Europe orientale	10	289-236	164	11,8
Moyen-Orient	12	35-72	60	4,3
Total	111		1 358	97,8
Etats non-membres ou autre origine			31	2,2
Total général	111		1 389	100,0

Source : Documents officiels de l'Assemblée générale, dix-huitième session, annexes, point 66 de l'ordre du jour, document A/C.5/987, tableaux B et D.

Une analyse des chiffres du tableau 2 et de l'annexe I montre que bien que des progrès aient été accomplis depuis 1948, en 1963, 13 pays n'étaient toujours pas représentés et 20 étaient sous-représentés. Parmi ceux-ci, on comptait de nombreux pays en développement d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. En revanche, 39 pays étaient surreprésentés, parmi lesquels huit pays d'Europe occidentale.

13. La composition du Secrétariat du point de vue d'une répartition géographique équitable du personnel restant peu satisfaisante, l'Assemblée générale a adopté, dans sa résolution 31/26 du 29 novembre 1976, une nouvelle méthode de calcul des fourchettes souhaitables des postes pour les Etats Membres. La nouvelle fourchette souhaitable (de 2 à 7) pour les Etats Membres versant la contribution minimale aux dépenses de l'Organisation visait à permettre d'assurer une meilleure, encore qu'insuffisante, répartition des postes pour les pays en développement. Le Secrétaire général était prié de donner la priorité au recrutement de candidats ressortissants d'Etats non représentés ou sous-représentés.

/...

14. Toutefois, en 1978, la situation générale ne s'était pas améliorée. Aussi, l'Assemblée générale a-t-elle adopté, à sa trente-troisième session, un certain nombre de décisions importantes touchant les questions relatives au personnel. Ces décisions visaient à assurer une répartition géographique équitable en ce qui concerne tant le nombre des postes que leur classe. Dans sa résolution 33/143 du 20 décembre 1978, l'Assemblée a en particulier prié le Secrétaire général :

a) De fixer, pour les nominations de ressortissants des pays non représentés et sous-représentés, un objectif représentant 40 p. 100 du nombre total de postes d'administrateur soumis à la répartition géographique à pourvoir au cours de la période 1979-1980, afin que tous ces pays parviennent dans le courant de cet exercice biennal à se situer dans les limites de la fourchette souhaitable fixée pour eux;

b) De prendre de nouvelles mesures pour accroître la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction pendant la période 1979-1980;

c) D'appliquer plus strictement les règles régissant l'âge de la retraite; c'est-à-dire 60 ans, et de n'accorder de prorogation que pour une période minimale de six mois nécessaire pour trouver un remplaçant adéquat;

d) D'imposer des limites d'âge en ce qui concerne les candidats : 35 ans pour les postes des classes P-1 et P-2, 40 ans pour les postes de la classe P-3, 45 ans pour les postes de la classe P-4 et 50 ans pour les postes de la classe P-5;

e) De ne considérer aucun poste comme l'apanage d'un Etat Membre ou d'un groupe d'Etats;

f) De prendre les mesures voulues pour porter en quatre ans le nombre des femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique à 25 p. 100 du total de ces postes, conformément au principe d'une répartition géographique équitable.

15. A sa trente-cinquième session, l'Assemblée générale a adopté une autre résolution détaillée touchant les questions relatives au personnel (résolution 35/210 du 17 décembre 1980), dans laquelle elle a réaffirmé pour l'exercice biennal 1981-1982 les principales dispositions de sa résolution 33/143 étant donné que les objectifs énoncés dans cette résolution n'avaient pas été atteints.

16. Afin d'améliorer la représentation du sein du Secrétariat des Etats Membres dont les ressortissants sont nommés principalement pour des périodes de durée déterminée, l'Assemblée générale, dans sa résolution 35/210, a autorisé le Secrétaire général à remplacer des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée par des candidats de la même nationalité pendant une période de durée raisonnable, lorsqu'une telle mesure se révèle nécessaire pour que la représentation des Etats Membres dont les ressortissants servent principalement l'Organisation en vertu d'engagements de durée déterminée ne soit pas modifiée de façon défavorable.

17. La résolution 35/210 introduisait une nouvelle méthode de calcul des fourchettes souhaitables pour tous les Etats Membres, qui devait être appliquée à compter du 1er janvier 1981. Ces nouvelles fourchettes sont déterminées, comme auparavant, en fonction de trois facteurs : la qualité de membre de l'organisation, la population et le barème des quotes-parts au budget ordinaire de l'Organisation, mais le coefficient attribué au facteur "qualité de membre de l'organisation" a été porté de 25,3 p. 100 à 37,3 p. 100, alors que le coefficient attribué au facteur "contribution" a été ramené de 65,8 p. 100 à 55,5 p. 100. La fourchette minimum souhaitable est désormais de 2 à 14 et la fourchette maximum de 414 à 560. Le facteur "population" est maintenu à 240 postes et est réparti entre les régions proportionnellement au chiffre de la population des Etats Membres dans chaque région. Il a été également décidé qu'à l'avenir, 10 postes sur chaque centaine de postes supplémentaires seraient ajoutés à ceux qui correspondent au facteur "population" et que les autres postes seraient répartis également entre les facteurs "qualité de membre" et "contribution". Ceci constitue un progrès important sur la voie d'une représentation plus équitable des pays en développement au sein du Secrétariat.

18. On trouvera au tableau 3 les chiffres relatifs à la répartition du personnel du Secrétariat, par région, au 30 juin 1980 et au 31 décembre 1980.

/...

Tableau 3

Répartition des fonctionnaires du Secrétariat occupant des postes soumis à la répartition géographique, par région, au 30 juin 1980 et au 31 décembre 1980

Région	30 juin 1980				31 décembre 1980			
	Nombre d'Etats Membres	Fourchette souhaitable	Nombre de fonctionnaires	Pourcentage du total général	Nombre d'Etats Membres	Fourchette souhaitable	Nombre de fonctionnaires	Pourcentage du total général
Afrique	50	249-337	370	13,3	51	384-519	388	13,8
Amérique du Nord et Caraïbes	10	467-632	626	22,4	11	547-740	633	22,5
Amérique latine	21	188-255	239	8,6	21	219-296	238	8,5
Asie et Pacifique	25	405-548	413	14,8	25	515-696	434	15,4
Europe occidentale	18	548-741	657	23,6	18	649-878	661	23,5
Europe orientale	11	318-430	303	10,8	11	378-511	288	10,2
Moyen-Orient	17	119-161	137	4,9	17	157-213	138	4,9
Total	152		2 745	98,4	154		2 780	98,8
Etats non membres ou autre origine			44	1,6			34	1,2
Total général	152		2 789	100,0	154		2 814	100,0

Sources : Document A/35/528, annexe, tableau 9; répartition géographique, Groupe des dossiers et statistiques concernant le personnel, Bureau des services du personnel (au 31 décembre 1980); mémorandum interservices du Bureau des services du personnel en date du 3 février 1981, annexe.

/..

Les chiffres du tableau 3 montrent que la région de l'Eurcpe orientale était à nouveau sous-représentée au Secrétariat et que, par ailleurs, le nombre en pourcentage et en valeur absolue, des fonctionnaires ressortissants de cette région a en fait fortement baissé entre juin et décembre 1980. Ces chiffres montrent également que les modifications apportées par l'Assemblée générale en décembre 1980 à la méthode de calcul des fourchettes souhaitables visent à ce que le Secrétariat et les Etats Membres déploient des efforts accrus pour respecter les nouvelles fourchettes, en particulier en ce qui concerne les pays de l'Europe orientale, de l'Asie et du Pacifique et du Moyen-Orient, ainsi que certains Etats Membres d'autres régions qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés.

19. On trouvera à l'annexe II des données sur la représentation des Etats Membres au Secrétariat, par région. Une analyse de ces données permet de conclure qu'en dépit des nombreuses décisions prises par l'Assemblée générale, le nombre des Etats Membres non représentés et sous-représentés est passé de 33 en 1963 (soit 29,8 p. 100 du total) à 40 en juin 1980 (soit 26,3 p. 100 du total). Dans le même temps, le nombre des pays surreprésentés est passé de 38 en 1963 (soit 34,2 p. 100 du total) à 60 en juin 1980 (soit 39,5 p. 100 du total). Néanmoins, même en appliquant cette nouvelle méthode de calcul des fourchettes souhaitables mise au point à partir du chiffre de base de 3 350 postes, qui a permis d'élever sensiblement le point médian de la fourchette (de 4,5 à 7,94 postes) pour la majorité des Etats Membres, 20 pays n'étaient pas représentés et 25 étaient sous-représentés au 31 décembre 1980. Parmi les Etats Membres non représentés et sous-représentés, on comptait de nombreux pays en développement d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Il convient de souligner que bon nombre de ces Etats Membres sont restés non représentés ou sous-représentés depuis leur admission à l'Organisation ou longtemps après qu'ils soient devenus membres de l'Organisation. En revanche, 26 pays étaient surreprésentés et de nombreux autres pays étaient très proches de la limite supérieure de la fourchette qui leur avait été attribuée.

20. Les Inspecteurs sont très conscients des complexités et des difficultés qu'il y a à assurer une répartition géographique équitable des fonctionnaires et ils constatent les efforts déployés par les Etats Membres et le Secrétaire général, tout particulièrement au cours des dernières années. Ils considèrent également que les modifications apportées au système des fourchettes souhaitables par l'Assemblée générale lors de sa trente-cinquième session constituent véritablement un pas en avant. Toutefois, ils estiment qu'il existe encore un certain nombre de facteurs importants qui font obstacle à l'application satisfaisante des décisions de l'Assemblée générale concernant une répartition géographique équitable. Ces facteurs sont exposés dans le chapitre suivant, où figurent également des recommandations en vue d'améliorer la situation.

/...

III. FACTEURS FAISANT OBSTACLE A L'APPLICATION DU PRINCIPE D'UNE REPARTITION GEOGRAPHIQUE EQUITABLE

A. Nomination de ressortissants de pays surreprésentés

21. Ainsi qu'il a été mentionné plus haut, l'Assemblée générale, dans sa résolution 33/143 a fixé, pour les nominations de ressortissants des pays non représentés et sous-représentés, un objectif représentant 40 p. 100 du nombre total des postes soumis à la répartition géographique qui étaient à pourvoir au cours de la période 1979-1980, afin que tous ces pays parviennent dans le courant de cet exercice biennal à se situer dans les limites de la fourchette souhaitable fixée pour eux, tout en veillant à ce que la représentation des pays se situant déjà dans les limites de cette fourchette ne diminue pas.

22. Malgré cette résolution et une instruction sévère adressée par le Bureau des services du personnel à tous les départements et services, dans laquelle il était spécifié que sur cinq candidats nommés à des postes soumis à la répartition géographique, deux au moins devaient être des ressortissants des pays non représentés et sous-représentés, 21,4 p. 100 seulement des postes vacants ont été attribués à des candidats originaires de ces pays en 1979. Cette tendance à la baisse se retrouve en 1980, puisque 20,8 p. 100 seulement des postes vacants ont été pourvus par des candidats de pays non représentés et sous-représentés. Dans le même temps, 30,7 p. 100 des postes vacants en 1979 et 38,3 p. 100 en 1980 ont été pourvus par des ressortissants d'Etats Membres surreprésentés 2/. Vu ces piètres résultats, qui restaient bien en-deçà de l'objectif selon lequel 40 p. 100 du nombre total des postes devaient être pourvus par des candidats de pays non représentés et sous-représentés conformément à la résolution 33/143, l'Assemblée générale, par sa résolution 35/210, a décidé de maintenir cet objectif pour l'exercice biennal suivant (1981-1982). On trouvera à l'annexe III des données détaillées sur les nominations pour 1978/79 et 1979/80.

23. A la trente-cinquième session de l'Assemblée générale, les représentants du Secrétariat ont déclaré que le fait que l'objectif susmentionné n'avait pas été atteint était dû à "certains problèmes d'ordre structurel et une résistance aux réformes" 3/. A cet égard, certaines délégations ont été d'avis que le Bureau des services du personnel devait être renforcé afin de lui donner l'autorité nécessaire pour mettre en oeuvre les réformes en matière de personnel indiquées dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale 4/.

24. Au cours de la présente étude, les Inspecteurs ont remarqué que dans de nombreux cas, des candidats présentés par des Etats Membres non représentés ou sous-représentés, dont certains, à la suite d'entrevues avec des missions de recrutement, avaient été considérés comme possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, n'avaient pas été engagés. On trouvera ci-après quelques-uns des nombreux exemples portés à l'attention des Inspecteurs :

2/ A/34/408, par. 6, et A/35/528, par. 11.

3/ A/C.5/35/SR.28, par. 24.

4/ A/C.5/SR.58, par. 20; A/C.5/SR.62, par. 87.

Candidature à un poste (No de l'avis de vacance ou classe du poste	Departement	Date du dépôt de la candidature (nombre de candidats)	Situation en mai 1981
a) 78-084-NY (une femme)	Département de l'information	Mars 1978	A l'étude
b) 78-C-ESA/239-NY	Département des affaires économiques et sociales internationales/Bureau de statistique	Avril 1978	A l'étude
c) 78-149-VI (une femme)	Département des affaires économiques et sociales internationales	Août 1978	Sans réponse
d) Une candidature présentée par un Etat Membre non représenté	Tout département ayant besoin d'un candidat possédant des qualifications précises	Janvier 1979	A l'étude
e) 79-DPI-001-NY (une femme)	Département de l'information	Avril 1979	A l'étude
f) 79-C-ECL-359-SC) 79-D-IDO-360-VI)	CEPAL	Janvier 1980	A l'étude
g) 80-088-NY	Departement des affaires économiques et sociales internationales	Mai 1980	Sans réponse
h) P-3x	Département de l'information	Juin 1980	A l'étude
i) P-4	Service de gestion administrative	Août 1980 (3 candidats)	A l'étude
j) 80-G-UNG-297-330-GE) 80-G-UNG-350-GE) (une femme))	Division des droits de l'homme	Novembre 1980	A l'étude
k) 80-S-ESC-355-BA	CESAP	Décembre 1980	A l'étude

x Note : Ce candidat a été interviewé en juin 1980 par une mission du recrutement du Bureau des services du personnel, qui a jugé qu'il répondait aux qualifications requises.

/...

25. Les données figurant à l'annexe III indiquent que, si dans l'ensemble du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies le pourcentage des nominations de ressortissants d'Etats Membres non représentés et sous-représentés a diminué et celui des nominations de ressortissants d'Etats Membres surreprésentés a augmenté entre le 1er juillet 1978 et le 30 juin 1980, certaines entités de l'Organisation des Nations Unies sont parvenues à des résultats positifs, encore que modestes, dans ce domaine. Ainsi, au cours de cette periode, la CNUCED a porté le nombre des nominations de ressortissants d'Etats Membres sous-représentés de 21,7 p. 100 à 25 p. 100 et ramené les nominations de ressortissants d'Etats Membres surreprésentés de 21,7 p. 100 à 12,5 p. 100; l'ONUDI a porté les nominations de ressortissants d'Etats Membres non représentés et sous-représentés de 15,1 p. 100 à 25 p. 100 et ramené les nominations de ressortissants d'Etats Membres surreprésentés de 32,1 p. 100 à 25 p. 100. Pour trouver des candidats valables pour occuper les postes vacants, ces entités ont eu recours à des missions de recrutement, à des entrevues avec les candidats, à des réunions avec des représentants des milieux universitaires ainsi qu'à diverses autres méthodes.

26. Afin d'augmenter le nombre des candidats valables ressortissants d'Etats Membres non représentés et sous-représentés ainsi que celui des candidatures féminines, l'Assemblée générale, dans sa resolution 35/210, a recommandé que des missions régulières de recrutement, composées à la fois de fonctionnaires du Bureau des services du personnel et de fonctionnaires des départements organiques, soient envoyées principalement dans les pays non représentés et sous-représentés. La stricte mise en oeuvre de cette recommandation aidera le Secrétariat à trouver des candidats valables. L'objectif de 25 p. 100 établi par l'Assemblée générale dans sa résolution 33/143 en ce qui concerne la nomination de femmes au Secrétariat devrait être atteint en respectant le principe d'une répartition géographique équitable du personnel, compte tenu des fourchettes souhaitables fixées pour chaque Etat Membre.

27. Les Inspecteurs sont d'avis que les chefs des nombreuses entités de l'Organisation des Nations Unies, tout en ayant reconnu en théorie qu'il n'y avait pas de contradiction entre les deux principes fondamentaux de la Charte régissant le recrutement des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, n'ont, en pratique, pas prêté l'attention voulue au principe de la répartition géographique équitable du personnel. La principale raison pour laquelle l'Organisation n'est pas parvenue à réduire de façon sensible le nombre des Etats Membres non représentés et sous-représentés est qu'il est difficile de s'assurer l'entière coopération des nombreuses entités que comprend l'Organisation lorsqu'il s'agit de nommer des ressortissants de ces Etats Membres.

28. Les Inspecteurs estiment qu'il importe par-dessus tout que le principe d'une répartition géographique équitable soit appliqué à toutes les entités de l'Organisation des Nations Unies. Les chefs des unités administratives du Secrétariat doivent être pleinement conscients de la nécessité d'améliorer la répartition géographique du personnel et, lorsqu'ils formulent des propositions en vue de la nomination de fonctionnaires, ils devraient s'attacher à appliquer résolument les décisions pertinentes de l'Assemblée générale. Ils peuvent et doive

/...

appliquer rigoureusement les résolutions 33/143 et 35/210 de l'Assemblée (voir par. 14 à 16 ci-dessus) et, si les recommandations présentées dans le présent rapport sont acceptées, faire en sorte que 60 p. 100 de tous les fonctionnaires nommés dans leurs services soient des ressortissants d'Etats Membres non représentés et sous-représentés. Les Inspecteurs soulignent que le respect des fourchettes souhaitables qui ont été fixées dépend autant de l'attitude et de l'efficacité des chefs des entités que des efforts réels déjà déployés par le Secrétaire général et le Sous-Secrétaire général aux services du personnel. Le comportement professionnel des chefs des entités devrait être jugé en partie en fonction de leur aptitude à appliquer dans leurs services le principe énoncé dans la Charte et les résolutions de l'Assemblée générale touchant une répartition géographique équitable du personnel. Les rapports que le Secrétaire général présentera à l'avenir à l'Assemblée générale devraient exposer clairement les résultats obtenus par chaque entité. Pour être satisfaisants, ces résultats devront non seulement être conformes à l'objectif global fixé par l'Assemblée en ce qui concerne la nomination de ressortissants d'Etats Membres non représentés et sous-représentés, mais aussi au principe d'une répartition géographique équitable entre les principales régions dans toutes les unités administratives du Secrétariat, conformément aux fourchettes souhaitables fixées pour ces régions. Enfin, il convient de veiller à ce qu'aucun groupe de pays ne domine les postes soumis à répartition géographique quelle que soit l'entité considérée, sauf dans le cas des commissions régionales qui sont autorisées par l'Assemblée générale à recruter 75 p. 100 de leur personnel dans les pays de la région.

29. Afin d'améliorer la situation en ce qui concerne la représentation des Etats Membres au Secrétariat, les Inspecteurs considèrent que des mesures plus hardies doivent être prises. Ils suggèrent en particulier que, pour la période 1982-1984, l'Assemblée générale décide ce qui suit :

a) Au moins 60 p. 100 des candidats nommés à des postes soumis à la répartition géographique dans toutes les entités doivent être des ressortissants d'Etats Membres non représentés et sous-représentés;

b) Les 40 p. 100 restants doivent aller de préférence à des ressortissants d'Etats Membres qui sont dans les limites des fourchettes souhaitables qui ont été fixées pour eux;

c) La nomination de ressortissants d'Etats Membres surreprésentés ne doit être autorisée que dans des cas exceptionnels, étant entendu que ces nominations n'auront pas pour effet d'accroître la surreprésentation de ces Etats Membres.

B. Prédominance des contrats permanents

30. Il existe actuellement deux principaux types de nomination au Secrétariat pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur : les contrats permanents et les contrats de durée déterminée susceptibles d'être renouvelés ou non. L'emploi de l'un ou l'autre type de contrat se justifie dans des circonstances bien précises. Néanmoins, la tendance à l'Organisation des Nations Unies est d'accorder principalement des contrats permanents, encore que certains progrès aient été faits et que le nombre des engagements pour une durée déterminée ait augmenté ces dernières années.

/...

31. Les partisans des contrats permanents avancent généralement les arguments suivants en faveur de ce type de contrat :

a) Les contrats permanents facilitent la continuité voulue dans l'Organisation;

b) Pour certaines tâches de secrétariat d'un caractère plus permanent, il faut des fonctionnaires au service de l'Organisation en vertu d'un contrat permanent;

c) Ces contrats donnent un sentiment de sécurité aux fonctionnaires quant à leur avenir dans l'Organisation;

d) Les contrats permanents incitent les jeunes gens qualifiés à faire carrière à l'Organisation.

32. Les partisans des contrats de durée déterminée considèrent que les principaux arguments en faveur de ces contrats sont les suivants :

a) Le recours à des experts engagés pour des périodes déterminées est justifié par l'ajustement des priorités dans les plans à moyen terme et par la nécessité de recruter des spécialistes possédant l'expérience requise dans des domaines d'activité déterminés, dans divers pays dont le système politique, économique et social et le niveau de développement sont différents;

b) Les contrats de durée déterminée permettent à l'Organisation de recevoir de l'extérieur des apports de talents nouveaux;

c) Les contrats de durée déterminée permettent d'assurer les échanges de personnel entre le Secrétariat de l'ONU et les administrations ou institutions nationales ou le roulement dans l'occupation des postes, ce qui permet des échanges constants de connaissances, de techniques toutes récentes et de compétences entre les Etats membres et l'Organisation;

d) Les contrats de durée déterminée n'amoindrissent en rien la sécurité de l'emploi car ils peuvent être renouvelés à maintes reprises si le titulaire donne satisfaction;

e) Les contrats de durée déterminée donnent plus de souplesse à l'action de l'Organisation et facilitent par là la réalisation des objectifs fixés en ce qui concerne la répartition géographique équitable du personnel;

f) Si l'on engageait davantage de fonctionnaires en vertu de contrats d'une durée déterminée, on éliminerait plus facilement ceux dont le travail ne donne pas satisfaction.

33. En ce qui concerne les postes soumis à la répartition géographique (soit 50 p. 100 environ du nombre total de postes de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures), les Inspecteurs tiennent à souligner que l'octroi de nombreux contrats permanents nuit à la réalisation de l'objectif d'une répartition géographique équitable du personnel. Par exemple, selon les prévisions du Bureau

/...

des services du personnel, une trentaine d'Etats Membres qui sont surreprésentés en vertu des nouvelles fourchettes souhaitables qui ont été établies le 1er janvier 1981, continueront à se situer au-delà du point médian de la fourchette fixée pour eux jusqu'en 1990 si aucun de leurs ressortissants nommés à titre permanent ne démissionne avant l'âge de la retraite. Certains Etats Membres continueront à si situer au-delà de ce point médian après l'an 2000, même si l'Organisation ne recrute aucun de leurs ressortissants dans l'intervalle. On continue néanmoins à suivre la pratique consistant à accorder aux nouveaux fonctionnaires des contrats pour des périodes de stage (qui conduisent généralement à des nominations permanentes). On le fait même parfois lorsque les nouveaux fonctionnaires appelés à remplacer, à des classes de début, des fonctionnaires ressortissants d'Etats Membres surreprésentés qui prennent leur retraite, ont la même nationalité que ceux-ci.

34. A l'heure actuelle, la forte proportion des nominations permanentes accordées à des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU dont la tâche a un caractère permanent a eu en outre pour effet facheux d'empêcher que ces postes soient occupés par des candidats d'Etats Membres dont les ressortissants servent l'Organisation essentiellement en vertu de contrats d'une durée déterminée.

35. Les Inspecteurs jugent possible de résoudre ce problème tout en préservant la continuité nécessaire aux travaux de l'Organisation et en permettant à celle-ci de bénéficier de l'apport de talents nouveaux. Ils proposent à cette fin d'adopter un nouveau type de contrat de durée déterminée à renouvellement discontinu (ou à alternance). Cette solution, si elle était acceptée, aurait les caractéristiques suivantes : un fonctionnaire, généralement détaché d'une administration ou institution nationale, serait autorisé à fournir ses services au Secrétariat pendant une période de quatre à six ans, par exemple, après quoi il retournerait pendant une période équivalente (ou moins longue) au service de l'Administration nationale qui l'avait libéré, avant d'accomplir une nouvelle période de service à l'ONU si son travail a donné satisfaction. Les modalités d'application de cette formule resteraient à définir. On pourrait soit octroyer des "contrats de détachement alterné" (en vertu d'un accord avec une autorité nationale) soit considérer la période de service hors de l'Organisation comme un congé spécial sans traitement. On pourrait aussi adopter d'autres solutions. Bien entendu, un tel système, s'il était retenu, ne serait appliqué que dans des circonstances appropriées, dans le cas des ressortissants de tous les Etats Membres qui sont engagés en vertu de contrats de durée déterminée. Les Inspecteurs se rendent compte que cette proposition devrait être soigneusement énoncée dans le style juridique requis pour l'établissement des contrats et qu'elle pourrait amener à modifier le Règlement du personnel. En outre, sa mise en application nécessiterait une certaine planification de la part des entités intéressées et du Bureau des services du personnel. Mais, de l'avis des Inspecteurs, elle offrirait de gros avantages en ce qu'elle permettrait de résoudre les problèmes sérieux qui ont été évoqués plus haut.

36. Les Inspecteurs notent que dans sa résolution 1436 (XIV) du 5 décembre 1959, l'Assemblée générale avait recommandé, notamment, que les efforts du Secrétaire général en vue d'augmenter le nombre de fonctionnaires du Secrétariat nommés pour une période déterminée soient poursuivis et encouragés. Dans sa résolution 35/210 (IV) du 17 décembre 1980, l'Assemblée générale a réaffirmé cette

/...

recommandation et noté la tendance croissante à augmenter le nombre des nominations de durée déterminée dans les diverses organisations du système des Nations Unies. Il ressort d'une analyse de ce problème que dans la plupart des organisations du système des Nations Unies, le pourcentage des titulaires de contrats de durée déterminée est beaucoup plus élevé qu'à l'ONU même. Par exemple, le pourcentage des contrats de durée déterminée était le suivant en 1975, 1979 et 1980 :

	AIEA	UNESCO	OMS	OMM	OMCI	OMPI	OIT	ONU	FAO	UIT	UPU
1975	82,2	67,2	71,3	50,0	56,1	11,0	35,8	34,4	31,2	16,0	9,3
1979	88,5	77,8	77,0	60,0	57,9	36,2	41,0	36,8	28,8	26,2	12,6
1980	90,4	81,0	78,0	61,6	58,6	46,9	43,5	38,2	29,7	27,6	10,5

Sources : Documents ICSC/R.112 du 17 janvier 1978; ACC/1980/PER/13, p. 12, tableau 4; ACC/1981/PER/14, p. 12, tableau 4.

37. En même temps, il est nécessaire de souligner que certaines entités de l'ONU sont parvenues à établir un rapport beaucoup plus satisfaisant entre le nombre des contrats de durée déterminée et celui des contrats permanents que l'ONU prise dans son ensemble. Par exemple, le PNUE comptait 73,2 p. 100 de titulaires de contrats de durée déterminée et 26,8 p. 100 de titulaires de contrats permanents au 31 décembre 1980, et l'ONUDI 49,7 p. 100 et 50,3 p. 100 respectivement au 30 juin 1980.

38. Il ne s'agit nullement, dans le présent rapport, d'étudier la question des types de nomination. Cette question est analysée plus en détail dans un autre rapport du CCI en cours de préparation. Les Inspecteurs estiment toutefois nécessaire de souligner dès à présent que l'octroi d'un grand nombre de contrats permanents limite le nombre des postes disponibles pour les candidats ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés. Un des moyens d'améliorer réllement la répartition géographique du personnel du Secrétariat de l'ONU consisterait à réduire le nombre des contrats permanents et à accroître celui des contrats de durée déterminée *.

39. Etant donné la situation actuelle, les Inspecteurs recommandent d'engager la plupart des fonctionnaires du Secrétariat soumis à la répartition géographique en vertu de contrats de durée déterminée et d'adopter à cette fin les nouvelles mesures ci-après :

---

* Note : Pour établir la proportion voulue entre les contrats de durée déterminée et les contrats permanents dans chaque entité du Secrétariat, il faudrait bien entendu tenir compte des tâches qui lui sont confiées et des principales caractéristiques de ses activités. Il va de soi qu'aucun contrat permanent ne pourrait être converti en contrat de durée déterminée avant l'expiration de ce contrat et que ce n'est qu'en cas de départ à la retraite ou de cessation de service d'un fonctionnaire de l'Organisation titulaire d'un contrat permanent qu'il serait possible de remplacer une nomination à titre permanent par une nomination de durée déterminée.

/...

a) Aucun postulant ne se verrait accorder de contrat pour une période de stage en entrant pour la première fois au service de l'Organisation;

b) Le nombre des nominations à titre permanent devrait être ramené au minimum nécessaire pour assurer la bonne marche de l'Organisation;

c) Jusqu'à ce que la répartition géographique soit devenue équitable, l'octroi de nouveaux contrats permanents serait soumis à un quota. Ce quota ne dépasserait pas 50 p. 100, ou tout autre pourcentage fixé par l'Assemblée générale, du nombre total des fonctionnaires engagés à titre permanent qui quittent l'Organisation pour quelque raison que ce soit.

/...

C. Pratique consistant à pourvoir les postes vacants de préférence sous forme de promotions internes ou de transferts

40. L'article 4.4 du Statut du personnel est rédigé comme suit :

> "Sous réserve des dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons, il doit être pleinement tenu compte, pour les nominations aux postes vacants, des aptitudes et de l'expérience que peuvent posséder des personnes qui sont déjà au service de l'Organisation. La même considération s'applique, à charge de réciprocité, aux institutions spécialisées reliées à l'Organisation."

En même temps, il est dit dans la disposition 104.14 du Règlement du personnel que : "... le Comité des nominations et des promotions, lorsqu'il y a des postes à pourvoir, donne normalement la préférence, à titre égaux, aux fonctionnaires du Secrétariat et aux fonctionnaires d'autres organisations internationales".

41. Si l'on compare ces deux textes avec le texte du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte (voir par. 2 plus haut), il ressort que les avis de vacance de poste devraient être publiés simultanément à l'intention des postulants déjà au service de l'ONU et des postulants de l'extérieur et que l'examen et la sélection des meilleures candidatures devraient se faire conformément à deux principes fondamentaux, énoncés dans la Charte, et "sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons". En même temps, "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", c'est-à-dire que, "à titres égaux", la préférence devrait être donnée aux personnes déjà au service de l'Organisation ou d'autres organisations du système des Nations Unies.

42. Cependant, l'interprétation que le Bureau des services du personnel, dans un mémorandum interservices, a donnée de l'article en question du Statut du personnel, est la suivante : "La candidature des personnes déjà au service de l'Organisation devrait être prise en considération conformément à l'article 4.4 du Statut du personnel avant le déclenchement du processus de recrutement à l'extérieur". Une telle interprétation, de l'avis des Inspecteurs, ne correspond pas aux dispositions de cet article du Statut du personnel. D'après le Bureau des services du personnel, un avis de vacance de poste ne devrait être publié que dans les cas où il n'y a pas de candidats au sein de l'Organisation. Si la préférence est ainsi donnée aux candidats qui sont déjà au service de l'Organisation, on risquerait de s'écarter des principes fondamentaux établis par la Charte pour le recrutement du personnel du Secrétariat.

43. Les Inspecteurs ont noté que les chefs de certaines entités considéraient avant tout la candidature des fonctionnaires de l'Organisation et ne tenaient pas suffisamment compte - ce qui était regrettable - de la disposition importante de l'article 4.4 du Statut du personnel selon laquelle les nominations aux postes vacants devaient se faire "sans entraver l'apport de talents nouveaux aux divers échelons".

/...

44. Dans la pratique, on a rarement recherché simultanément à l'ONU et à l'extérieur les candidatures requises. Dans de nombreux cas, on ne recherche pas de candidats à l'extérieur lorsqu'on prévoit de pourvoir un poste vacant par promotion interne ou par transfert. Depuis une quinzaine d'années, on a tendance à pourvoir les postes vacants par promotion ou transfert et non en recherchant simultanément des candidats parmi les fonctionnaires de l'Organisation et à l'extérieur.

45. Bien qu'elle ait pour avantage d'abréger les délais de recrutement, cette pratique rend évidemment beaucoup plus difficile l'application du principe de la répartition géographique équitable du personnel aux échelons supérieurs (P-4 et au-dessus). Pour remédier à cette situation, les Inspecteurs recommandent de publier simultanément des avis de vacance de poste destinés aux fonctionnaires de l'ONU et aux candidats de l'extérieur, et de procéder à l'examen et à la sélection des candidatures en se conformant rigoureusement aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ainsi qu'aux résolutions et aux dispositions pertinentes du Statut du personnel qui ont été adoptées par l'Assemblée générale.

D. Répartition géographique inéquitable des fonctionnaires occupant des postes de rang élevé et de direction

46. Dans sa résolution 33/143 du 20 décembre 1978, l'Assemblée générale s'est déclarée préoccupée par "la nécessité urgente d'améliorer la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé et de direction..." (voir aussi le paragraphe 4 plus haut). L'Assemblée a réaffirmé cette préoccupation dans sa résolution 35/210. Pour donner suite à ces résolutions, le Secrétariat a pris des mesures de nature à renforcer la représentation des pays en développement aux postes de rang élevé. Les données fournies dans l'annexe IV indiquent les progrès accomplis à cet égard.

47. L'analyse des chiffres présentés dans l'annexe IV amène à formuler les observations suivantes :

a) La représentation des pays en développement, c'est-à-dire presque tous les Etats Membres dans les régions de l'Afrique, de l'Asie et du Pacifique, de l'Amérique latine, du Moyen-Orient et des Caraïbes, en ce qui concerne les postes de rang élevé et de direction, a récemment été améliorée puisqu'elle est passée de 83 fonctionnaires (soit 34,2 p. 100 du total général) en 1970 à 176 (soit 48,1 p. 100 du total général) en 1980. Cependant, pour respecter les nouvelles fourchettes souhaitables appliquées à partir du 1er janvier 1981, il faudrait améliorer encore la représentation d'un grand nombre de pays en développement aux postes de rang élevé et de direction, ce que l'Assemblée générale a souligné dans sa résolution 35/210 du 17 décembre 1980.

b) Les pays développés de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord ont vu le nombre de leurs ressortissants s'accroître aux postes de rang élevé et de direction, celui-ci étant passé de 117 en 1970 à 152 en 1980, bien que pendant la même période le pourcentage de leurs ressortissants à l'ONU soit tombé de 48,3 p. 100 à 41,1 p. 100 du total général.

/...

c) Ce sont les pays d'Europe orientale qui sont maintenant les plus défavorisés pour ce qui est de leur représentation aux postes de rang élevé et de direction. Cette région a toujours été considérablement sous-représentée aux postes de rang élevé et elle l'est maintenant plus encore qu'auparavant. L'Europe orientale est la seule région dont la représentation numérique au cours de cette période ait diminué (elle est passée de 38 à 34 fonctionnaires) alors que toutes les autres régions ont vu leur représentation numérique s'accroître aux postes de rang élevé. Le pourcentage des postes de rang élevé pour cette région a nettement diminué (passant de 15,6 p. 100 à 9,3 p. 100 du total général) au cours de cette période.

48. Le déséquilibre persistant de la représentation des Etats Membres aux postes de rang élevé et de direction s'explique dans une large mesure par le fait que le Secrétariat n'a pas prêté suffisamment attention aux fourchettes souhaitables pondérées qui ont été fixées pour chaque Etat Membre. Si l'Assemblée générale a adopté le système des fourchettes souhaitables pondérées, ainsi qu'elle l'a indiqué dans sa résolution 34/219, c'était surtout pour "assurer aux Etats Membres une représentation qualitative et quantitative équilibrée", tandis que le Bureau des services du personnel considère que ces fourchettes ont surtout valeur d'information pour les Etats Membres et qu'en règle générale, on ne s'y refère pas pour déterminer la répartition géographique du personnel.

49. Les Inspecteurs pensent que si l'on veut assurer une répartition géographique équitable des fonctionnaires occupant des postes de rang élevé et de direction, il faut prendre des mesures appropriées pour mieux équilibrer la représentation des Etats Membres à ces postes, conformément aux fourchettes souhaitables pondérées qui ont été fixées. A cette fin, ils recommandent de fixer un nombre maximum de postes de rang élevé et de direction devant théoriquement revenir à chaque région.

E. Fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures non soumis à la répartition géographique

50. Conformément aux diverses décisions de l'Assemblée générale, sur 5 715 fonctionnaires du Secrétariat (de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures ou de la catégorie des agents engagés au titre de projets) dont la rémunération est financée par imputation sur le budget ordinaire et à l'aide de fonds extra-budgétaires, 2 926 (soit 51,2 p. 100) n'étaient pas soumis à la répartition géographique (au 30 juin 1980) 5/. Il s'agissait notamment de fonctionnaires occupant des postes qui exigent des connaissances linguistiques spéciales (871), de fonctionnaires recrutés expressément pour le PNUE, dont la rémunération est financée par le Fonds des Nations Unies pour l'environnement (112), d'agents engagés au titre de projets (1 800 environ) et de divers autres fonctionnaires (affectés à des missions spéciales, à des activités interorganisations, en congé spécial sans traitement, en détachement, etc. - soit environ 150). Certains membres de la Cinquième Commission ont posé la question de savoir s'il serait possible de réduire le nombre de postes non soumis à la répartition géographique en vue d'accroître celui des postes soumis à la répartition géographique. Les Inspecteurs ont étudié cette question et ont été amenés à conclure qu'il est possible de le faire.

5/ A/35/528, p. 5 à 8, tableaux A et C.

/...

51. Parmi les fonctionnaires occupant des postes non soumis à la répartition géographique, on compte un assez grand nombre de fonctionnaires (300 environ) qui exécutent les tâches suivantes 6/ :

a) Environ 90 fonctionnaires sont engagés comme conseillers pour des projets de coopération technique. Ils apportent un appui technique à des départements et services (tels que le Département des affaires économiques et sociales internationales, le Département de la coopération technique pour le développement, la CNUCED, l'ONUDI et le PNUE). Leur rôle principal est de donner au département ou service intéressé des conseils en matière technique.

b) En outre, environ 80 conseillers régionaux sont en poste dans les commissions régionales ou leurs bureaux sous-régionaux; ils ont pour tâche de donner des avis aux gouvernements des pays de la région qui demandent à bénéficier de la coopération technique de l'Organisation.

c) Une trentaine de conseillers interrégionaux offrent les mêmes services à des gouvernements dans les différentes régions, à partir d'un des grands bureaux extérieurs.

52. En outre, une centaine d'agents engagés au titre de projets dans la catégorie des administrateurs ou des catégories supérieures sont affectés à des instituts des Nations Unies, dont certains ont été créés en tant que projets de coopération technique. Bien que ces fonctionnaires doivent être nommés pour des périodes déterminées étant donné l'origine des fonds utilisés pour les rémunérer, dans de nombreux cas, ils restent au service des institutions pendant de longues périodes et exercent le même genre de fonctions que les fonctionnaires permanents de ces mêmes institutions. Ils sont d'ailleurs tous nommés par le Secrétaire général ou en vertu d'une délégation de pouvoirs donnée par lui, et ils relèvent de lui. Ces fonctionnaires sont affectés à l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social à Genève, à l'Institut de recherche des Nations Unies sur la défense sociale à Rome, au Centre asiatique d'administration pour le développement à Kuala Lumpur, à l'Institut asiatique pour le développement économique et la planification à Bangkok, à l'Institut asiatique de statistique à Tokyo, au Centre latino-américain de démographie (CELADE), à l'Institut latino-américain de planification économique et sociale (ILPES) à Santiago du Chili et à l'Institut africain de planification économique et sociale (IDEP) à Dakar.

53. Les Inspecteurs pensent que les postes mentionnés aux paragraphes 51 et 52 devraient être compris dans les postes soumis à la répartition géographique et qu'il faudrait leur appliquer le système des fourchettes souhaitables. Ces postes devraient être traités tout comme les autres postes soumis à la répartition géographique qui sont financés à l'aide de fonds extra-budgétaires, et ils devraient, dans la plupart des cas, continuer à faire l'objet de nominations pour des périodes déterminées. Les Inspecteurs estiment néanmoins que les postes régis

---

6/ A/35/528, annexe, p. 5, tableau 8.

/...

par la série 200 des dispositions du Règlement du personnel ne devraient être convertis en postes régis par les dispositions de la série 100 qu'à l'expiration des contrats en cours, chaque cas étant examiné quant au fond, afin de décider s'il y a lieu d'octroyer des nominations régies par les dispositions de la série 100 ou de ne pas proroger des contrats antérieurs.

54. Enfin, les Inspecteurs souhaiteraient souligner que le Conseil exécutif de l'Organisation mondiale de la santé a décidé, il y a de nombreuses années, que tous les postes d'administrateur (à l'exception des postes qui exigent des connaissances linguitisques spéciales) seraient considérés, indépendemment du lieu d'affectation ou de l'origine des fonds, comme devant être soumis à la répartition géographique, et il a régulièrement confirmé cette décision. Cela revient à dire que presque tous les postes de fonctionnaires affectés à des projets hors Siège sont compris parmi ceux qui sont soumis à la répartition géographique. Cette pratique de l'OMS mérite de retenir l'attention des organes compétents de l'ONU.

F. Pratique consistant à nommer des ressortissants d'Etats qui ne sont pas membres de l'ONU

55. Lors de l'examen des questions relatives au personnel à la Cinquième Commission certaines délégations ont demandé pourquoi on nommait à des postes soumis à la répartition géographique des ressortissants d'Etats non membres de l'ONU alors qu'un grand nombre d'Etats Membres continuent à ne pas être représentés ou à être sous-représentés.

56. La politique régissant la nomination de ressortissants d'Etats non membres découle de la décision prise par l'Assemblée générale dans sa résolution 30(1) du 9 février 1946. Conformément à cette décision, un ressortissant d'un Etat non membre qui a les qualifications requises peut être nommé fonctionnaire du Secrétariat dans l'un ou l'autre des deux cas suivants :

a) Le poste pour lequel il est proposé est directement lié aux travaux de l'organe subsidiaire dont l'Etat est membre;

b) Les qualifications de l'intéressé sont de nature telle qu'elles justifient sa nomination par le Secrétaire général, agissant dans l'exercice des pouvoirs que lui confère la Charte.

57. Les contributions mises en recouvrement au titre des dépenses de l'organe subsidiaire pertinent servent normalement de base au calcul du nombre de postes qu'il est souhaitable d'attribuer à des ressortissants de ces Etats non membres.

/...

58. Une fois nommé au secrétariat de l'organe subsidiaire dont un Etat donné est membre, le ressortissant de cet Etat non membre (de l'ONU) devient un fonctionnaire remplissant les conditions requises pour être muté à d'autres entités de l'ONU, parfois en bénéficiant d'une promotion, car aucune des dispositions du Règlement du personnel ne limite la mobilité et l'avancement des fonctionnaires qui satisfont aux normes établies.

59. Les Inspecteurs pensent que si l'on veut améliorer la répartition géographique du personnel, il faut faire preuve d'une plus grande modération pour ce qui est de nommer à des postes soumis à la répartition géographique des ressortissants d'Etats non membres de l'ONU ou des apatrides.

G. Prorogation au-delà de l'âge fixé pour la retraite

60. Dans sa résolution 35/210, l'Assemblée générale a réaffirmé la nécessité d'appliquer les règles régissant l'âge de la retraite (60 ans) et de ne pas accorder de prorogation de plus de six mois au-delà de l'âge fixé pour la retraite, étant entendu qu'une telle prorogation ne pourrait intervenir que si l'on a réellement besoin de temps pour trouver un remplaçant adéquat. Les chiffres présentés dans le tableau 4 indiquent la situation à cet égard au cours des cinq dernières années.

Tableau 4

Fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique et maintenus en fonctions au-delà de l'âge de 60 ans

Postes soumis à la répartition géographique	1976	1977	1978	1979	1980
SGA	4	4	6	6	7
SSG	4	5	3	5	4
D-2	9	9	13	12	6
D-1	14	19	12	14	7
P-5	19	25	15	13	3
P-4	10	7	9	7	5
P-3	8	15	9	6	-
P-2	2	3	4	2	1
P-1	-	-	1	-	-
Total	70	87	72	65	33

Source : A/35/528, p. 13, tableau E.

61. Les chiffres figurant dans ce tableau indiquent que l'on a réussi dans une large mesure à réduire le nombre des fonctionnaires maintenus en service au-delà de l'âge de la retraite. Les Inspecteurs pensent néanmoins que les progrès pourraient être plus marqués si tous les départements et services se conformaient rigoureusement aux directives données selon lesquelles on ne doit accorder de prorogation au-delà de l'âge de la retraite que dans des cas vraiment exceptionnels. L'application rigoureuse de ces directives permettrait d'améliorer encore la répartition géographique des fonctionnaires du Secrétariat.

62. Etant donné que l'on connaît longtemps à l'avance la date à laquelle un fonctionnaire doit prendre sa retraite, les Inspecteurs ne sauraient considérer comme justifiée une prorogation de six mois au-delà de l'âge de la retraite. Ils estiment que la prorogation maximum à accorder au-delà de l'âge de la retraite ne devrait pas être de plus de trois mois, et cela uniquement dans les cas exceptionnels où il faut vraiment du temps pour trouver un remplaçant adéquat. Dans le cas des postes de rang élevé, il faudrait commencer à s'occuper du recrutement des remplaçants un an et demi avant la date d'expiration des contrats des fonctionnaires qui vont prendre leur retraite, afin que ce processus soit terminé en temps voulu.

/...

H. Problèmes liés à l'application des méthodes de recrutement

63. Les méthodes de recrutement établies par le Bureau des services du personnel permettent, à certains égards, d'améliorer la répartition géographique des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU. Mais l'application de ces méthodes s'est heurtée à certaines difficultés.

64. Un des problèmes les plus sérieux tient à ce que certains départements et services s'engagent à procéder à des nominations sans consulter le Bureau des services du personnel. Il ne fait pas de doute que cette pratique crée des difficultés et met tous les intéressés dans l'embarras. Il faut absolument que s'instaure entre les services du Secrétariat et le Bureau des services du personnel une coopération étroite et rationnelle pour toutes les questions relatives aux méthodes de recrutement.

65. Un autre problème qui s'est malheureusement posé fort souvent est celui du long délai qu'exigent la publication et la diffusion des vacances de poste et le processus de nomination. Les Inspecteurs pensent que l'on pourrait abréger et simplifier le processus de recrutement et que tous les intéressés devraient prendre des mesures à cette fin.

66. Dans la partie IV de l'annexe à sa résolution 35/210, l'Assemblée générale a traité des méthodes de recrutement des fonctionnaires de la classe P-3 et des classes supérieures. Elle a mis l'accent sur l'importance des fichiers de candidats extérieurs et intérieurs. Cependant les Inspecteurs ont noté qu'en ce qui concerne les candidats extérieurs, la liste existante demande à être modernisée et mise à jour. Il faut en outre constituer plus rapidement le fichier des candidats intérieurs.

I. Plans de recrutement et fourchettes souhaitables

67. Les défauts que présentent les plans de recrutement sont l'un des principaux obstacles à l'application satisfaisante du principe de la répartition géographique équitable et à la mise en oeuvre de la résolution de l'Assemblée générale selon laquelle il faut veiller à ce que tous les pays non représentés et sous-représentés parviennent à se situer dans les limites de la fourchette souhaitable fixée pour eux. En étudiant la question, les Inspecteurs ont noté que jusqu'en mai 1981, de nombreuses entités de l'ONU n'avaient pas établi de plans de recrutement sur lesquels le Bureau des services du personnel aurait pu s'appuyer pour l'établissement d'un plan de travail annuel en matière de recrutement.

68. Les Inspecteurs ont été informés de l'importance que le Bureau des services du personnel attache à l'élaboration d'un plan de travail annuel en matière de recrutement. Dans ce plan, il faudrait établir pour 1981 et 1982, en coopération avec les autres départements et services, des objectifs réalistes en ce qui concerne le nombre de candidats et de candidates à recruter parmi les ressortissants des pays non représentés et sous-représentés, conformément à la résolution 35/210 de l'Assemblée générale. Ce plan devrait en outre contenir des projections en ce qui concerne le nombre possible de nominations pour des durées déterminées et les prorogations au-delà de l'âge fixé pour la retraite dans des cas exceptionnels.

/...

Le plan devrait indiquer les divers moyens par lesquels on procédera au recrutement de candidats adéquats : publication en temps voulu des avis de postes, organisation de concours, envoi de missions de recrutement, etc.

69. A ce propos, les Inspecteurs ont noté avec satisfaction que, conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale, et aux vues exprimées par de nombreuses délégations à la Cinquième Commission, certaines mesures avaient été prises par le Secrétaire général en vue de renforcer la gestion du personnel à l'ONU. Le Bureau des services du personnel s'est vu confier la responsabilité d'ensemble de la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale dans ses résolutions sur les questions relatives au personnel 7/. Les Inspecteurs ont également noté et accueilli favorablement l'initiative prise par le Bureau des services du personnel en organisant, avec les responsables intéressés dans chaque département ou bureau, des discussions dans le but d'établir une liste des postes vacants de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures à réserver à des ressortissants de pays non représentés et sous-représentés et à des femmes.

70. En conclusion, les Inspecteurs tiennent à souligner que les propositions formulées dans le présent rapport visent toutes à assurer l'application satisfaisante des décisions de l'Assemblée générale touchant la répartition géographique équitable du personnel. Si dans son ensemble la situation ne s'est pas, en fait, beaucoup améliorée entre-temps en ce qui concerne les pays non représentés et sous-représentés, l'Assemblée générale pourrait peut-être, à sa quarante et unième session, lorsqu'elle reverra la question des fourchettes souhaitables, envisager de nouvelles mesures de nature, par exemple, à réduire la marge prévue par rapport au point médian des fourchettes souhaitables*.

7/ Bulletin ST/SGB/180 du Secrétaire général, en date du 24 décembre 1980K

* Note : Il y lieu de rappeler que la première formule qui avait été adoptée en 1948 pour déterminer les fourchettes souhaitables prévoyait des limites supérieures et inférieures pour chaque fourchette compte tenu d'une marge de 25 p. 100 en plus ou en moins par rapport au point médian. Toutefois, un tel écart entre les limites supérieures et inférieures avait été par la suite jugé inadéquat, aussi la présente formule prévoit-elle une marge de 15 p. 100.

/...

IV. PRINCIPALES CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

A. Conclusions

71. Le principe de la répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat, institué par la Charte des Nations Unies et confirmé par de nombreuses résolutions de l'Assemblée générale, n'a pas été pleinement observé par la plupart des entités de l'Organisation. Pour cette raison, de nombreux Etats Membres sont sous-représentés ou non-représentés, tandis qu'un nombre appréciable de pays restent surreprésentés au Secrétariat.

72. Grâce aux efforts persistants accomplis par le Secrétaire général et par le Bureau des services du personnel, ainsi que par quelques autres entités de l'Organisation des Nations Unies, la représentation des pays en développement s'est améliorée au cours des dernières années, bien que des efforts considérables soient encore nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. Au 30 juin 1980, les 18 Etats Membres non-représentés étaient tous des pays en développement et, sur les 22 Etats Membres sous-représentés, 11 étaient également des pays en développement.

73. Certains changements sont intervenus dans la représentation des pays développés des régions de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord. Le nombre de leurs ressortissants en poste au Secrétariat est passé de 636 en 1963 à 1 229 en 1980. Néanmoins, le pourcentage du nombre total des postes soumis à la répartition géographique que représentent les postes occupés par leurs ressortissants a légèrement décru, tombant de 45,8 p. 100 en 1963 à 43,7 p. 100 en 1980.

74. Une situation fort préoccupante persiste, touchant la répartition géographique du personnel, dans le cas des pays de la région de l'Europe orientale. Ce groupe de pays a toujours été sous-représenté et, au cours des dernières années, la situation de nombreux pays de cette région s'est encore aggravée. Le pourcentage des ressortissants de ces pays au Secrétariat est tombé de 11,8 p. 100 du total général en 1963 à 10,8 p. 100 en juin 1980 et à 10,2 p. 100 en décembre 1980.

75. La représentation des pays en développement aux postes de rang élevé s'est améliorée, notamment dans le domaine des activités économiques et sociales. Les pays d'Europe orientale sont encore nettement sous-représentés en ce qui concerne ces postes et il convient d'intensifier les efforts visant à améliorer leur représentation.

76. De nombreux facteurs entravent une application satisfaisante du principe de la répartition géographique équitable du personnel. Parmi ces facteurs, qui varient d'une entité à l'autre, il faut citer notamment :

a) Recherche insuffisante, dans les pays non-représentés et sous-représentés, de candidats qualifiés pour les postes soumis à la répartition géographique, qui se trouvent vacants et coopération inadéquate de certains départements et services pour ce qui est de la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale;

/...

b) Nombre élevé de contrats permanents en comparaison de celui des contrats de durée déterminée;

c) Nomination aux postes vacants de préférence par promotion interne et par transfert;

d) Dérogations aux procédures de recrutement établies;

e) Carences de la planification du recrutement.

77. Les Inspecteurs estiment qu'il est nécessaire d'appliquer rigoureusement la Charte (Art. 101, par. 3), et les décisions pertinentes de l'Assemblée générale relatives à l'observation du principe d'une répartition géographique équitable du personnel pour faire en sorte que les pays non-représentés et sous-représentés parviennent au point médian de leur fourchette souhaitable et que la représentation des Etats Membres soit améliorée à tous les niveaux en fonction des chiffres pondérés de fourchettes souhaitables fixées pour chacun d'eux.

A cette fin, les Inspecteurs suggèrent à l'Assemblée générale et au Secrétaire général d'examiner les recommandations suivantes :

B. Recommandations

Recommandation No 1. Afin d'améliorer la répartition géographique du personnel du Secrétariat, toutes les entités de l'Organisation doivent appliquer rigoureusement le principe de la répartition géographique équitable. A cette fin, il est nécessaire que les rapports du Secrétaire général à l'Assemblée générale sur la composition du Secrétariat fassent clairement apparaître dans quelle mesure chaque entité s'est efforcée de respecter ce principe. Il ne suffit pas de se conformer à l'objectif global en pourcentage fixé par l'Assemblée pour la nomination de ressortissants des Etats Membres non-représentés et sous-représentés : il faut encore assurer une répartition géographique équitable par grandes régions dans toutes les unités administratives du Secrétariat, conformément aux fourchettes souhaitables fixées par région (par. 28).

Recommandation No 2. Pour assurer une représentation équitable des Etats Membres au Secrétariat, il faudrait appliquer les mesures suivantes au cours de la période 1982-1984 :

a) Dans chaque entité les candidats nommés à des postes vacants soumis à la répartition géographique devraient être, à raison de trois sur cinq au moins, des ressortissants d'Etats Membres non-représentés ou sous-représentés;

b) Les autres candidats nommés à ces postes devraient être de préférence des ressortissants d'Etats Membres dont la représentation se situe dans les limites de la fourchette souhaitable fixée pour eux;

/...

c) La nomination de ressortissants des Etats Membres surreprésentés ne devrait être autorisée que dans des cas exceptionnels et à la condition que ces nominations n'aient pas pour résultat d'aggraver la surreprésentation de ces Etats Membres (par. 29).

Recommandation No 3. Le nombre de contrats permanents devrait être réduit et le nombre de contrats pour une durée déterminée augmenté, de sorte qu'à l'avenir la majorité des fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique soient titulaires d'engagements pour une durée déterminée. A cette fin, les mesures suivante devraient être prises :

a) Aucun contrat pour une période de stage ne devrait être accordé lors d'une nomination initiale;

b) Le nombre d'engagements permanents devrait être ramené au minimum nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'Organisation;

c) Tant qu'une répartition géographique équitable n'aura pas été assurée, un quota devrait être fixé pour l'octroi des nouveaux contrats permanents. Ce quota ne devrait pas dépasser 50 p. 100, ou tout autre pourcentage que fixerait l'Assemblée générale, du nombre total de fonctionnaires titulaires de contrats permanents qui quittent l'Organisation pour quelque raison que ce soit (par. 38 et 39).

Recommandation No 4. Il faudrait étudier la possibilité d'introduire un nouveau type de contrat de durée déterminée à renouvellement discontinu (à alternance) pour aider à pourvoir certains postes de caractère permanent en faisant appel à des candidats d'Etats Membres dont les ressortissants sont nommés essentiellement pour des périodes de durée déterminée, ainsi qu'à des ressortissants d'autres Etats Membres recrutés en vertu de contrats de durée déterminée (par. 34 et 35).

Recommandation No 5. Les avis de vacance de poste devraient être publiés simultanément à l'intention des candidats appartenant à l'Organisation et des candidats extérieurs; l'examen des candidatures et le choix des candidats les plus qualifiés devraient être faits en se conformant rigoureusement au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et aux résolutions et dispositions pertinentes du Statut du personnel qui ont été adoptées par l'Assemblée générale (par. 45).

Recommandation No 6. Pour assurer une répartition géographique équitable des fonctionnaires occupant des postes de rang élevé et de direction, il est nécessaire d'améliorer la représentation des pays non-représentés et sous-représentés en ce qui concerne ces postes. A cette fin, des objectifs nationaux devraient être fixés pour les postes de rang élevé et de direction, pour chaque région géographique, et, lors des nominations aux postes vacants de ces catégories, il faudrait tenir dûment compte des chiffres pondérés qui ont été fixés en ce qui concerne les fourchettes souhaitables (par. 49).

/...

Recommandation No 7. Les postes occupés par des conseillers techniques, des conseillers régionaux et interrégionaux et par le personnel affecté aux projets des Instituts des Nations Unies mentionnés au paragraphe 52 du présent rapport devraient être inclus dans les postes soumis à la répartititon géographique et incorporés au système des fourchettes souhaitables. La conversion des nominations régies par les dispositions de la série 200 du Règlement du personnel en nominations régies par les dispositions de la série 100 n'interviendrait qu'à l'expiration des contrats, chaque cas étant examiné individuellement; la décision serait alors prise soit d'accorder une nomination en vertu des dispositions de la série 100, soit de ne pas proroger le contrat antérieur (par. 53).

Recommandation No 8. La prolongation maximum du service au-delà de l'âge de la retraite (60 ans) ne devrait pas être supérieure à trois mois et ne devrait être accordée que dans les cas où ce délai est réellement nécessaire au recrutement d'un remplaçant qualifié (par. 62).

Recommandation No 9. Il est nécessaire de prendre des mesures pour abréger et simplifier le processus de recrutement et de nomination (par. 65).

Recommandation No 10. Le Bureau des services du personnel devrait accélérer l'élaboration d'un plan de travail annuel en matière de recrutement, compte tenu des dispositions de la résolution 35/210 de l'Assemblée générale. Toutes les entités de l'Organisation devraient coopérer pleinement avec le Bureau à l'élaboration de ce plan (par. 67 et 68).

/...

Annexe I

Fourchettes souhaitables et nombre de fonctionnaires occupant des postes soumis à la répartition géographique, par région et par nationalité

(Le nombre d'Etats Membres est indiqué entre parenthèses)

Région et nationalité	Année d'admission	1948/VIII (58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)				30 juin 1980 (152)				31 décembre 1980 (154)			
		Nombre de fonctionnaires		Nombre de fonctionnaires		Fourchette souhaitable		Situation effective		Fourchette souhaitable		Situation effective		Fourchette souhaitable		Situation effective	
		Fourchette souhaitable	Situation effective	Fourchette souhaitable	Situation effective	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)
AFRIQUE																	
Afrique du Sud	1945	7-15	9	8-9	15	9-14	288-437	8	286	9-14	293-443	7	262	10-22		8	
Algérie	1962			2-6	0	4-9	114-264	16	556	4-9	127-276	17	600	14-16		17	
Angola	1976					2-7	71-220	1	53	2-7	65-215	2	38	2-14		3	
Bénin	1960			2-5	3	2-7	65-214	9	251	2-7	65-215	9	257	2-14		9	
Botswana	1966					2-7	65-214	4	92	2-7	65-215	4	91	2-14		4	
Burundi	1962			2-5	0	2-7	65-214	3	68	2-7	65-215	4	126	2-14		5	
Cap-Vert	1975					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Comores	1975					2-7	65-214	1	14	2-7	65-215	3	57	2-14		2	
Congo	1960			2-5	0	2-7	65-214	6	190	2-7	65-215	6	199	2-14		7	
Côte d'Ivoire	1960			2-5	0	2-7	71-220	1	30	3-8	76-226	1	30	3-14		1	
Djibouti	1977					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Egypte	1945	6-10	8	4-7	21	3-8	103-353	26	953	3-8	99-248	23	872	3-15		21	
Ethiopie	1945	1-3	0	2-5	10	2-7	65-214	22	575	2-7	65-215	22	605	2-14		24	
Gabon	1960			2-5	1	2-7	65-214	0	0	2-7	71-220	0	0	2-14		0	
Gambie	1965					2-7	65-214	8	189	2-7	65-215	7	176	2-14		7	
Ghana	1957			2-6	8	2-7	71-220	21	712	3-8	76-226	20	698	3-14		19	
Guinée	1958			2-5	0	2-7	65-214	5	130	2-7	65-215	4	105	2-14		6	
Guinée-Bissau	1974					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Guinée équatoriale	1968					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Haute-Volta	1960			2-5	1	2-7	65-214	4	130	2-7	65-215	3	86	2-14		3	
Jamahiriya arabe libyenne	1955			2-5	1	5-10	147-296	6	177	6-11	188-337	6	183	6-18		6	
Kenya	1963					2-7	65-214	13	425	2-7	65-215	13	409	2-14		15	
Lesotho	1966					2-7	65-214	3	67	2-7	65-215	4	91	2-14		4	
Libéria	1945	1-3	0	2-5	3	2-7	65-214	3	87	2-7	65-215	4	126	2-14		5	
Madagascar	1960			2-5	2	2-7	65-214	9	225	2-7	65-215	11	287	2-14		10	
Malawi	1964					2-7	65-214	3	81	2-7	65-215	4	116	2-14		5	
Mali	1960			2-5	1	2-7	65-214	5	135	2-7	65-215	7	186	2-14		7	
Maroc	1956			3-6	2	3-8	87-236	10	306	3-8	88-237	9	280	3-14		9	
Maurice	1968					2-7	65-214	8	189	2-7	65-215	9	222	2-14		11	
Mauritanie	1961			2-5	0	2-7	65-214	1	38	2-7	65-215	1	38	2-14		1	
Mozambique	1975					2-7	71-220	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Niger	1960			2-5	0	2-7	65-214	4	138	2-7	65-215	5	157	2-14		5	
Nigéria	1960			4-7	8	4-9	131-280	22	721	5-10	149-298	22	769	5-17		21	
Ouganda	1962			2-5	1	2-7	65-214	17	462	2-7	65-215	16	447	2-14		16	
République centrafricaine	1960			2-5	0	2-7	65-214	2	48	2-7	65-215	2	48	2-14		2	
République-Unie de Tanzanie	1961			2-5	2	2-7	65-214	18	555	2-7	65-215	18	577	2-14		19	
République-Unie du Cameroun	1960			2-5	2	2-7	65-214	10	282	2-7	65-215	11	317	2-14		11	
Rwanda	1962			2-5	1	2-7	65-214	1	19	2-7	65-215	2	38	2-14		3	
Sao Tomé-et-Principe	1975					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Sénégal	1960			2-5	2	2-7	65-214	8	222	2-7	65-215	9	266	2-14		10	
Seychelles	1976					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Sierra Leone	1961			2-5	1	2-7	65-214	15	489	2-7	65-215	14	478	2-14		15	
Somalie	1960			2-5	2	2-7	65-214	11	333	2-7	65-215	11	347	2-14		11	
Soudan	1956			2-6	7	2-7	65-214	9	316	2-7	65-215	9	302	2-14		9	
Swaziland	1968					2-7	65-214	1	19	2-7	65-215	1	19	2-14		1	
Tchad	1960			2-5	0	2-7	65-214	3	57	2-7	65-215	3	72	2-14		3	
Togo	1960			2-5	4	2-7	65-214	10	288	2-7	65-215	8	239	2-14		8	
Tunisie	1956			2-5	5	2-7	71-220	18	619	3-8	76-226	18	636	3-14		19	
Zaïre	1960			2-6	2	2-7	71-220	13	332	2-7	71-220	13	343	2-14		13	
Zambie	1964					2-7	71-220	5	127	2-7	71-220	8	207	2-14		10	
Zimbabwe	1980													2-14		3	
Postes réservés (population)				9-9		26-26	771-771			40	1 196			26		-	
Total partiel		15-31	17	86-187	105	235-318	7048-9536	363	10981	249-337	7567-10238	370	11398	384-519		388	

Sources : 1948 - A/652, annexe 2; 1963 - A/C.5/987, tableau II, 1979 - A/34/408, annexe, tableaux 9 et 16, 1980/VI - A/35/528, annexe, tableaux 9 et 16; 1980/XII - mémorandum interservices du Bureau des services du personnel, daté du 3 février 1981, annexe

Annexe I (suite)

Région et nationalité	Année d'admission	1948/VIII (58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)				30 juin 1980 (152)				31 décembre 1980 (154)			
		Nombre de fonctionnaires		Nombre de fonctionnaires		Fourchette souhaitable		Situation effective		Fourchette souhaitable		Situation effective		Fourchette souhaitable		Situation effective	
		Fourchette souhaitable	Situation effective	Fourchette souhaitable	Situation effective	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)
AMERIQUE DU NORD ET CARAIBES																	
Bahamas	1973					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	2	38	2-14		2	
Barbade	1966					2-7	65-214	6	150	2-7	65-215	6	155	2-14		7	
Canada	1945	24-40	45	41-31	32	50 67	1524-2061	67	2141	53-72	1665-2253	65	2012	60-81		66	
Dominique	1978					2-7	65-214	1	30	2-7	65-215	1	30	2-14		1	
Etats-Unis d'Amérique	1945	299-399	321	412-276	255	382-517	11654-15767	521	14954	381-516	11935-16147	501	14812	414-560		502	
Grenade	1974					2-7	65-214	3	114	2-7	65-215	4	129	2-14		5	
Guyane	1966					2-7	65-214	14	311	2-7	65-215	16	389	2-14		17	
Jamaïque	1962			2-5	6	2-7	71-210	17	525	2-7	71-220	18	576	2-14		19	
Sainte-Lucie	1979							0		2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Saint-Vincent	1980													2-14		0	
Trinité-et-Tobago	1962			2-5	6	3-8	76-226	13	360	3-8	76-226	13	380	3-14		14	
Postes réservés (population)						0-0	0-0			1	30			14		-	
Total partiel		323-439	366	457-317	299	460-623	14018-18996	642	18535	467-632	14592-19742	626	18521	547-740		633	
AMERIQUE LATINE																	
Argentine	1945	14-23	9	14-13	20	17-22	502-679	38	1182	16-21	483-654	38	1221	17-28		38	
Bolivie	1945	1-3	3	2-5	6	2-7	65-214	10	327	2-7	65-215	10	327	2-14		10	
Brésil	1945	14-23	16	14-14	20	20-26	594-804	25	846	23-31	715-967	22	753	26-38		21	
Chili	1945	5-6	7	4-7	18	4-9	109-258	38	1062	3-8	99-218	35	984	3-19		36	
Colombie	1945	3-5	5	4-7	13	4-9	120-269	17	596	4-9	121-270	17	582	4-16		15	
Costa Rica	1945	1-3	1	2-5	3	2-7	71-220	3	87	2-7	71-220	4	111	2-14		4	
Cuba	1945	2-4	4	4-7	6	4-9	120-269	8	192	4-9	121-270	8	192	4-16		7	
El Salvador	1945	1-3	0	2-5	3	2-7	65-214	5	155	2-7	65-215	5	164	2-14		6	
Equateur	1945	1-3	6	2-5	8	2-7	71-220	9	463	2-7	71-220	8	317	2-14		8	
Guatemala	1945	1-3	1	2-5	2	2-7	71-220	5	273	2-7	71-220	5	158	2-14		5	
Haïti	1945	1-3	2	2-5	4	2-7	65-214	12	365	2-7	65-215	10	329	2-14		9	
Honduras	1945	1-3	2	2-5	2	2-7	65-214	3	92	2-7	65-215	3	92	2-14		3	
Mexique	1945	5-8	7	10-11	13	16-21	479-648	19	475	15-20	474-641	20	513	17-28		23	
Nicaragua	1945	1-3	0	2-5	0	2-7	65-214	5	122	2-7	65-215	4	111	2-14		4	
Panama	1945	1-3	1	2-5	2	2-7	71-220	10	251	2-7	71-220	10	268	2-14		9	
Paraguay	1945	1-3	3	2-5	3	2-7	65-214	3	93	2-7	65-215	3	93	2-14		2	
Pérou	1945	1-3	3	2-6	6	3-8	92-242	12	398	3-8	93-243	11	354	3-15		13	
République dominicaine	1945	1-3	2	2-5	2	2-7	71-220	4	96	3-8	76-226	2	48	3-14		2	
Suriname	1975					2-7	65-214	1	24	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Uruguay	1945	1-3	4	2-6	6	3-8	82-231	16	547	3-8	82-232	18	611	3-14		16	
Venezuela	1945	1-3	1	8-9	3	9-14	272-421	7	179	11-16	338-487	6	155	12-23		7	
Postes réservés (population)				12-12		34-34	1017-1017			58	1734			20		-	
Total partiel		55-112	77	96-147	140	164-222	4946-6612	250	7825	188-255	5710-7726	239	7385	219-296		238	
ASIE ET PACIFIQUE																	
Australie	1945	15-25	20	22-19	15	27-37	825-1136	39	1051	31-43	980-1325	38	1119	36-49		43	
Bangladesh	1974					3-8	82-231	12	369	3-8	82-232	12	374	3-14		12	
Bhoutan	1971					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Birmanie	1948	1-3	1	2-6	8	2-7	65-214	10	326	2-7	65-215	9	300	2-14		9	
Chine	1945	45-75	53	59-43	47	87-118	2653-3589	51	1620	28-38	880-1191	49	1571	33-45		52	
Fidji	1970					2-7	65-214	3	84	2-7	65-215	4	112	2-14		4	
Iles Salomon	1978					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Inde	1945	24-40	20	27-22	66	14-19	428-579	53	2006	13-18	394-543	49	1944	13-25		53	
Indonésie	1950			7-9	11	4-9	136-285	14	529	5-10	149-298	15	572	5-17		15	
Japon	1956			30-24	26	135-182	4102-5550	73	2103	148-201	4644-6283	80	2570	163-220		84	
Kampuchea démocratique	1955			2-5	2	2-7	65-214	6	170	2-7	65-215	5	154	2-14		5	
Malaisie	1957			3-6	2	4-9	109-258	13	369	4-9	110-259	15	423	4-15		15	
Maldives	1965					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Mongolie	1961			2-5	1	2-7	65-214	1	38	2-7	65-215	1	38	2-14		1	
Népal	1955			2-5	5	2-7	65-214	10	332	2-7	65-215	10	332	2-14		10	
Nouvelle-Zélande	1945	4-6	11	6-8	11	7-12	201-350	17	568	7-12	210-359	13	475	7-19		11	
Pakistan	1947	5-9	2	6-9	15	3-8	98-247	17	634	3-8	99-248	15	595	3-15		15	
Papousasie-Nouvelle-Guinée	1975					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Philippines	1945	2-4	3	6-8	14	4-9	114-264	41	980	4-9	115-265	41	1038	4-15		45	
République démocratique populaire lao	1955			2-5	2	2-7	65-214	3	78	2-7	65-215	2	54	2-14		2	
Samoa	1976					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Singapour	1965					3-8	103-253	7	164	3-8	104-254	11	265	4-15		13	
Sri Lanka	1955			2-6	9	2-7	71-220	21	743	2-7	71-220	19	710	2-14		19	
Thaïlande	1946	2-3	1	3-6	7	4-9	114-264	23	501	4-9	115-265	22	522	4-15		23	
Viet Nam	1977					3-8	76-226	3	68	3-8	76-226	3	76	3-14		3	
Postes réservés (population)				62-62		157-157	4694-4694			103	3080			130		-	
Total partiel		98-165	111	243-248	241	492-666	14881-20133	417	12733	405-548	12427-16813	413	13043	515-696		434	

Région et nationalité	Année d'admission	1948/VIII (58)		1963/VIII (111)		1979/VI (151)				30 juin 1980 (152)				31 décembre 1980 (154)			
		Nombre de fonctionnaires		Nombre de fonctionnaires		Fourchette souhaitable		Situation effective		Fourchette souhaitable		Situation effective		Fourchette souhaitable		Situation effective	
		Fourchette souhaitable	Situation effective	Fourchette souhaitable	Situation effective	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)	Nombre de fonctionnaires	Chiffres pondérés (en points)
EUROPE OCCIDENTALE																	
Allemagne, République fédérale d'	1973					120-163	3668-4963	80	2355	129-175	4043-5470	86	2586	142-192		89	
Autriche	1955			7-9	9	13-18	407-557	34	1041	15-20	450-609	35	1092	16-27		37	
Belgique	1945	10-17	20	16-15	19	20-27	613-829	29	1137	22-30	691-935	27	854	25-37		25	
Danemark	1945	6-10	16	8-10	9	13-18	407-557	17	483	15-20	464-628	20	596	16-28		20	
Espagne	1955			12-12	16	27-37	821-1110	24	837	29-40	918-1242	25	846	34-46		23	
Finlande	1955			6-8	6	10-15	299-448	16	539	11-16	327-476	18	580	11-23		19	
France	1945	45-75	64	77-55	79	92-124	2801-3789	143	4556	96-133	3074-4159	149	4795	109-147		149	
Grèce	1945	1-3	7	4-7	9	8-13	250-399	7	226	8-13	254-404	10	298	9-20		11	
Irlande	1955			3-6	5	5-10	141-290	13	406	5-10	149-298	12	384	5-17		12	
Islande	1946	1-3	1	2-5	1	2-7	71-220	3	81	3-8	76-226	3	87	3-14		3	
Italie	1955			29-24	27	55-74	1674-2265	56	1594	56-76	1746-2362	58	1643	63-85		60	
Luxembourg	1945	1-3	2	2-5	2	3-8	82-231	4	145	3-8	88-237	2	68	3-14		2	
Malte	1964					2-7	65-214	7	208	2-7	65-215	7	214	2-14		6	
Norvège	1945	4-6	2	7-9	13	10-15	304-454	10	379	11-16	338-487	10	409	12-23		10	
Pays-Bas	1945	11-18	22	14-13	22	25-34	770-1042	32	996	28-38	885-1197	29	909	33-45		28	
Portugal	1955			3-6	2	5-10	163-312	9	244	5-10	165-315	10	263	6-17		11	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	1945	86-115	130	98-69	115	72-98	2201-2977	129	4417	71-96	2223-3008	123	3817	79-107		124	
Suède	1946	15-26	22	18-16	15	23-31	687-929	33	1137	24-32	733-993	33	1098	27-39		32	
Postes réservés (population)				6-6		1-1	30-30			3	90			19		-	
Total partiel		180-276	306	312-275	349	518-701	15756-21317	646	20381	548-741	17057-23077	657	20539	649-878		661	
EUROPE ORIENTALE																	
Albanie	1955			2-5	0	2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Bulgarie	1955			4-7	7	4-9	136-285	10	323	5-10	149-298	12	382	5-17		12	
Hongrie	1955			7-9	9	8-13	259-388	10	346	8-13	243-393	11	360	8-20		12	
Pologne	1945	7-12	23	17-16	26	25-34	756-1023	25	825	23-31	701-948	26	839	26-37		23	
République démocratique allemande	1973					24-32	728-985	10	312	25-34	772-1044	11	326	29-40		10	
RSS de Biélorussie	1945	2-3	0	8-9	2	9-14	282-432	9	228	9-14	277-426	8	203	9-21		9	
RSS d'Ukraine	1945	6-11	3	26-22	10	27-37	821-1110	21	848	26-35	805-1089	21	554	30-41		18	
Roumanie	1955			5-8	3	6-11	190-340	9	294	6-11	178-326	9	294	6-18		7	
Tchécoslovaquie	1945	7-11	21	14-14	21	17-22	502-679	11	314	16-22	507-686	11	294	18-29		10	
URSS	1945	48-79	16	193-131	77	179-243	5469-7399	180	5488	171-232	5363-7255	175	5436	187-254		168	
Yougoslavie	1945	3-4	5	6-8	9	9-14	272-421	18	680	9-14	293-443	19	715	10-22		19	
Postes réservés (population)				7-7		8-8	239-239			13	389			23		-	
Total partiel		73-120	68	289-236	164	324-439	9867-13349	303	9658	318-430	9881-13369	303	9403	378-511		288	
MOYEN-ORIENT																	
Afghanistan	1946	1-3	1	2-5	3	2-7	65-214	7	208	2-7	65-215	7	228	2-14		8	
Arabie saoudite	1945	1-3	0	2-6	2	6-11	185-334	3	67	12-17	382-532	2	48	13-25		2	
Bahreïn	1971					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	0	0	2-14		0	
Chypre	1960			2-5	2	2-7	65-214	10	297	2-7	65-215	9	265	2-14		9	
Emirats arabes unis	1971					3-8	98-247	1	19	4-9	115-265	1	19	4-15		1	
Iran	1945	3-6	6	4-7	8	9-14	277-427	18	544	14-19	421-571	16	528	14-26		16	
Iraq	1945	1-3	1	2-6	5	3-8	103-253	21	725	4-9	127-276	20	709	4-16		21	
Israël	1949			3-6	6	6-11	185-334	4	122	6-11	199-348	5	136	7-18		5	
Jordanie	1955			2-5	8	2-7	65-214	12	397	2-7	65-215	14	485	2-14		14	
Koweït	1963			2-5	0	5-10	141-290	0	0	6-11	171-321	1	14	6-17		0	
Liban	1945	1-3	2	2-5	8	3-8	76-226	22	591	3-8	76-226	21	627	3-14		24	
Oman	1971					2-7	65-214	0	0	2-7	65-215	1	24	2-14		1	
Qatar	1971					2-7	71-220	0	0	3-8	76-226	0	0	3-14		0	
République arabe syrienne	1945	1-3	4	2-5	7	2-7	71-220	16	566	3-8	76-226	17	626	3-14		16	
Turquie	1945	7-11	4	6-8	11	7-12	223-372	14	482	7-12	227-376	15	579	8-19		14	
Yémen	1947	1-3	0	2-5	0	2-7	65-214	5	200	2-7	65-215	5	206	2-14		4	
Yémen démocratique	1967					2-7	65-214	4	97	2-7	65-215	3	78	2-14		3	
Postes réservés (population)				4-4		14-14	419-419			22	658			8		-	
Total partiel		16-35	18	35-72	60	101-137	3044-4119	137	4315	119-161	3619-4897	137	4572	157-213		138	
TOTAL			963		1358			2758				2745				2780	
DIVERS																	
République de Corée			0		1			3				3				2	
Suisse			5		21			29				28				26	
Divers			6		3			2				8				4	
Apatrides			5		6			5				5				2	
Total partiel			16		31			39				44				34	
TOTAL GENERAL			979		1389			2797				2789				2814	

Annexe I (suite)

Pondération effectuée comme suit selon le traitement de début :

	Fonctionnaires	(%)	Base 2 700	x	Traitement annuel brut	=	Points
SGA	27	0,97	26		76,0		1 976,0
SSG	21	0,75	20		67,4		1 348,0
D-2	79	2,83	76		52,7		4 006,2
D-1	240	8,61	233		43,9		10 228,7
P-5	541	19,40	524		38,2		20 016,8
P-4	769	27,57	744		29,9		22 246,6
P-3	679	24,34	657		23,9		15 702,3
P-2	384	13,77	372		19,0		7 066,0
P-1	49	1,76	48		14,3		686,4
	2 789	100,00	2 700				82 590,6

Pondération modale	29,9 points (classe P-4)	
Facteur population	7 176,0 points (240 x 29,9)	8,7%
Facteur qualité de membre	20 451,6 points (4,5 x 29,9 x 152)	24,8%
Points à répartir selon la contribution	54 263,0 points (82 590 560,6 - 7 176 - 20 461,61)	66.5%

/...

Annexe II

Nombre de fonctionnaires soumis à la répartition géographique, nombre d'Etats Membres, par région, et représentation des Etats Membres au Secrétariat

	Année/ Mois	Nombre de fonction- naires	Nombre d'Etats Membres	Non repré- sentés	Sous- repré- sentés	Se situant dans les limites de la fourchette souhaitable	Comptant plus que le nombre de postes souhaitables
ue	1948/VIII	17	4	2	0	2	0
	1963/VIII	105	33	9	8	10	6
	1979/VI	363	50	8	7	14	21
	1980/VI	370	50	8	4	17	21
	1980/XII	388	51	8	4	29	10
que du Nord Caraïbes	1948/VIII	366	2	0	0	1	1
	1963/VIII	299	4	0	1	1	2
	1979/VI	642	9	1	1	3	4
	1980/VI	626	10	1	1	5	3
	1980/XII	633	11	2	1	6	2
que latine	1948/VIII	77	20	2	1	14	3
	1963/VIII	140	20	1	1	11	7
	1979/VI	250	21	0	2	10	9
	1980/VI	239	21	1	2	9	9
	1980/XII	238	21	1	3	14	3
et Pacifique	1948/VIII	111	8	0	3	4	1
	1963/VIII	241	16	0	3	5	8
	1979/VI	417	25	5	3	5	12
	1980/VI	413	25	5	2	5	13
	1980/XII	434	25	5	2	13	5
e occidentale	1948/VIII	306	10	0	0	4	6
	1963/VIII	349	16	0	3	6	7
	1979/VI	646	18	0	3	8	7
	1980/VI	657	18	0	4	8	6
	1980/XII	661	18	0	6	9	3
e orientale	1948/VIII	68	6	1	2	0	3
	1963/VIII	164	10	1	4	2	3
	1979/VI	303	11	1	3	5	2
	1980/VI	303	11	1	4	4	2
	1980/XII	288	11	1	5	5	0
Orient	1948/VIII	18	8	2	1	4	1
	1963/VIII	60	12	2	0	5	5
	1979/VI	137	17	4	3	3	7
	1980/VI	137	17	2	5	4	6
	1980/XII	138	17	3	4	7	3
origine	1948/VIII	16					
	1963/VIII	31					
	1979/VI	38					
	1980/VI	44					
	1980/XII	34					
	1948/VIII	979	58	7(12,1%)	7(12,1%)	29(50%)	15(25,8%)
	1963/VIII	1389	111	13(11,7%)	20(18,1%)	40(36%)	38(34,2%)
	1979/VI	2797	151	19(12,6%)	22(14,6%)	48(31,8%)	62(41,0%)
	1980/VI	2789	152	18(11,8%)	22(14,5%)	52(34,2%)	60(39,5%)
	1980/XII	2814	154	20(13,0%)	25(16,2%)	83(53,9%)	26(16,9%)

ss : 1948 - A/652, annexe 2; 1963 - A/C.5/987, tableau II; 1979 - A/34/408, annexe, tableaux 9 et 16; A/35/528, annexe, tableaux 9 et 16; 1980/XII - Mémorandum interservices du Bureau des services du personnel, 3 février 1981, annexe, conformément aux nouvelles fourchettes entrées en vigueur le 1er janvier 1981.

/...

Annexe III

Nominations aux postes soumis à la répartition géographique, par service ou entité, et représentation des Etats Membres dont les ressortissants ont été nommés entre le 1er juillet 1978 et le 30 juin 1980

(Pourcentages indiqués entre parenthèses)

Service ou entité	Nombre de nominations de ressortissants d'Etats Membres											
	Non représentés		Sous-représentés		Se situant dans les limites de la fourchette souhaitable		Comptant plus que le nombre de postes souhaitable		Autres		Total	
	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80	78/79	79/80
ONU/New York	3 (2,8)	3 (2,1)	25 (23,4)	28 (19,9)	55 (51,4)	50 (35,5)	23 (21,5)	60 (42,5)	1 (0,9)	-	107 (100,0)	141 (100,0)
ONU/Office de Genève	-	-	4 (21,1)	3 (18,8)	11 (57,8)	8 (50,0)	4 (21,1)	4 (25,0)	-	1 (6,2)	19 (100,0)	16 (100,0)
CEE	-	-	2 (12,5)	3 (18,75)	11 (68,75)	10 (62,5)	3 (18,75)	3 (18,75)	- -	- -	16 (100,0)	16 (100,0)
CESAP	-	-	7 (31,8)	3 (30,0)	7 (31,8)	5 (50,0)	7 (31,8)	2 (20,0)	1 (4,6)	-	22 (100,0)	10 (100,0)
CEPAL	-	-	3 (17,6)	-	7 (41,2)	3 (50,0)	7 (41,2)	3 (50,0)	-	-	17 (100,0)	6 (100,0)
CEA	2 (5,7)	-	6 (17,2)	4 (19,0)	7 (20,0)	8 (38,1)	20 (57,2)	9 (42,9)	-	-	35 (100,0)	21 (100,0)
CEAO	-	-	-	-	4 (44,4)	1 (12,5)	5 (55,6)	7 (87,5)	-	-	9 (100,0)	8 (100,0)
CNUCED	-	-	5 (21,7)	2 (25,0)	13 (56,6)	5 (62,5)	5 (21,7)	1 (12,5)	-	-	23 (100,0)	8 (100,0)
ONUDI	-	1 (3,1)	8 (15,1)	7 (21,9)	28 (52,8)	16 (50,0)	17 (32,1)	8 (25,0)	-	-	53 (100,0)	32 (100,0)
PNUE	-	-	-	2 (66,66)	-	-	1 (100,0)	1 (33,33)	-	-	1 (100,0)	3 (100,0)
HABITAT	-	-	-	-	-	3 (42,9)	1 (100,0)	4 (57,1)			1 (100,0)	7 (100,0)
Total	5 (1,6)	4 (1,5)	60 (19,8)	52 (19,3)	143 (47,2)	109 (40,5)	93 (30,7)	102 (38,3)	2 (0,7)	1 (0,4)	303 (100,0)	268 (100,0)

Source : Lettre du Bureau des services du personnel au Corps commun d'inspection datée du 5 juin 1981.

Annexe IV

Nombre de fonctionnaires occupant des postes de rang élevé ou de direction soumis à la répartition géographique, par région

(au 30 juin de chaque année)

Région (1)	Année (2)	Nombre d'Etats Membres (3)	SGA (4)	SSG (5)	D-2 (6)	D-1 (7)	Total (8)	% du total général (9)	Point médian de la fourchette souhaitable pour chaque région: Nombre de postes D-1 et au-dessus (10)	Point médian de la fourchette souhaitable pour chaque région: % du total général (11)	Au-dessus de M(+)* Au-dessous de M(-) (8) - (10) (12)
Afrique	1970	42	2	2	2	13	19	7,8	22	9,6	-3
	1975	45	2	4	4	18	28	9,1	24	7,8	+4
	1980	50	7	1	6	33	47	12,8	39	10,6	+8
Amérique du Nord et Caraïbes	1970	6	1	1	14	38	54	22,2	63	26,3	-9
	1975	8	3	2	16	37	58	18,9	66	21,7	-8
	1980	10	1	5	13	44	63	17,2	75	20,4	-12
Amérique latine	1970	20	2	1	3	11	17	7,0	18	7,4	-1
	1975	20	2	2	5	17	26	8,5	20	6,7	+6
	1980	21	3	2	4	20	29	7,9	29	8,0	0
Asie et Pacifique	1970	18	1	4	7	24	36	14,8	40	16,9	-4
	1975	21	3	3	7	37	50	16,3	60	19,9	-10
	1980	25	6	2	13	48	69	18,9	63	17,3	+6
Europe occidentale	1970	17	4	1	18	41	64	26,4	47	19,7	+17
	1975	18	4	2	22	59	87	28,3	73	24,0	+14
	1980	18	5	8	22	60	95	26,0	87	23,8	+8
Europe orientale	1970	10	2	1	15	20	38	15,6	30	16,5	-1
	1975	11	2	1	12	21	36	11,7	49	16,2	-13
	1980	11	3	1	15	15	34	9,3	51	13,8	-17
Moyen-Orient	1970	13	-	-	3	7	10	4,1	9	3,6	+1
	1975	17	1	2	4	11	18	5,9	11	3,7	+7
	1980	17	2	2	4	17	25	6,8	18	5,0	+7
Total partiel	1970	126	12	10	62	154	238	97,9	238	97,9	0
	1975	140	18	16	70	200	303	98,7	303	98,7	0
	1980	152	27	21	77	237	362	98,9	362	98,9	0
Autre origine	1970		-	-	1	4	5	2,1		2,1	
	1975		-	-	1	3	4	1,3		1,3	
	1980		-	-	2	2	4	1,1		1,1	
Total	1970	126	12	10	63	158	243	100,0	243	100,0	0
	1975	140	18	16	71	203	307	100,0	307	100,0	0
	1980	152	27	21	79	239	366	100,0	366	100,0	0

Sources : 1970, 1975 : Doc. A/33/176, p. 24 et 25, tableaux H.1 et H.2.
1980 : Doc. A/35/528, annexe, p. 3, tableau 6 et p. 26 à 28, tableau 16.

Notes : *M- Point médian de la fourchette souhaitable par région, en ce qui concerne le nombre de postes de la catégorie D-1 et des catégories supérieures, par référence aux fourchettes souhaitables pour chaque région.