

nous souhaitons que l'Assemblée Générale consacre tout le temps nécessaire à l'examen des propositions ayant pour objet de nouvelles améliorations et qu'elle accorde au Secrétaire Général et aux membres tout le loisir qu'il leur faut pour apprécier la portée et l'opportunité de chaque proposition.

Jusqu'ici la plupart de mes observations concernaient la répartition géographique, mais quelques-unes des questions que j'ai soulevées regardent la proportion du personnel temporaire; aussi vous exposerai-je brièvement le point de vue de notre délégation sur ce personnel et le personnel et carrière. A notre sens, il convient de maintenir un juste équilibre entre l'un et l'autre, si l'on veut assurer un apport salubre d'idées nouvelles, et maintenir à un niveau élevé le moral et l'efficacité. Avec un roulement de personnel trop rapide, pas une seule société commerciale ni un seul organisme gouvernemental ou autre ne saurait fonctionner efficacement, voire se maintenir. Il faut un personnel de carrière loyal et dévoué, et suffisamment nombreux. Au cours de la présente session et de celles qui ont précédé, il a été abondamment question du besoin d'efficacité au Secrétariat. Il est hautement contestable, selon nous, que l'on puisse obtenir un haut rendement, si la plupart des membres du personnel temporaire ne restent que deux ans ou moins au Secrétariat. D'après les documents A/35/933 et 938 les postes de la catégorie P-1 ou plus élevés présentent des différences considérables entre les régions, pour ce qui est de la proportion du personnel temporaire. Voici deux exemples à ce sujet: le personnel travaillant en vertu d'un contrat à terme atteint une proportion de 70 pour cent dans une