

NATIONS UNIES

ASSEMBLEE GENERALE



Distr.
GENERALE
A/9147
20 septembre 1973
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Vingt-huitième session
Point 87 de l'ordre du jour provisoire*

REGIME DES TRAITEMENTS DES NATIONS UNIES

Projet de statut de la Commission de la fonction publique internationale

Rapport du Secrétaire général

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
I. INTRODUCTION	1 - 7	2
II. NOTES SUR LE PROJET DE STATUT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE	8 - 25	5
Chapitre I. Création	8	5
Chapitre II. Composition de la Commission et désignation de ses membres	9 - 12	5
Chapitre III. Fonctions et pouvoirs	13 - 21	7
Chapitre IV. Dispositions administratives, budgétaires et financières	22 - 23	9
Chapitre V. Procédures	24 - 25	10
III. PROJET DE BUDGET POUR LA PERIODE BIENNALE 1974-1975 ..	26 - 39	11
IV. DESIGNATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION ^{xxx}		

ANNEXES

- I. Projet de statut de la Commission de la fonction publique internationale
- II. Rapport du Comité consultatif de la fonction publique internationale
sur sa vingt et unième session

* A/9100.

** Sera publié comme additif au présent rapport.

I. INTRODUCTION

1. A sa vingt-septième session, l'Assemblée générale a décidé par la résolution 3042 (XXVII) du 19 décembre 1972 de créer en principe, à compter du 1er janvier 1974, une commission de la fonction publique internationale et a prié le Secrétaire général de lui présenter à sa vingt-huitième session un projet de statut pour la commission, ainsi que des propositions concernant les dispositions administratives, budgétaires et financières y relatives.

2. Cette résolution a été adoptée dans le cadre de l'examen du point 83 de l'ordre du jour, intitulé "Régime des traitements des Nations Unies", qui avait été inscrit à l'ordre du jour de la vingt-septième session de l'Assemblée générale conformément à la résolution 2743 (XXV) du 17 décembre 1970, aux termes de laquelle l'Assemblée avait créé le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies. Le Comité spécial a présenté son rapport à l'Assemblée lors de sa vingt-septième session 1/. L'Assemblée générale a décidé, au paragraphe 5 de sa résolution 3042 (XXVII), de transmettre à la Commission de la fonction publique internationale, lorsqu'elle aurait été constituée, le rapport du Comité spécial et les documents pertinents, pour qu'elle les examine et y donne suite le plus tôt possible.

3. Conformément au paragraphe 3 de la résolution, le présent rapport est présenté "par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires". Envisagée dans le même contexte que le paragraphe 4 de cette résolution, qui concerne la sélection de candidats susceptibles d'être nommés à la Commission, cette disposition semble aller dans le sens d'une suggestion formulée par le Comité consultatif dans son rapport sur la question (A/8914, par. 12). Le Comité consultatif estimait que c'était en usant d'une diplomatie discrète plutôt qu'en appliquant un processus d'élection directe que l'on obtiendrait plus sûrement à la fois les qualifications, les conceptions et la répartition géographique souhaitables, sous réserve que l'Assemblée générale puisse toujours étudier la composition ainsi obtenue et décider en dernier ressort. Le Comité consultatif proposait d'intervenir dans ce processus de filtrage des candidats, si les Etats Membres le désiraient. En conséquence, le Secrétaire général interprète cette disposition comme lui permettant de procéder, avec le Comité consultatif, aux consultations nécessaires pour choisir les candidats susceptibles d'être nommés à la Commission, avant de présenter des propositions à l'Assemblée générale.

4. Les propositions actuelles consistent en un projet de statut pour la Commission et un projet de budget pour les deux premières années qui suivront sa création. Comme il est prévu dans la résolution, le Secrétaire général a élaboré ces propositions en collaboration avec ses collègues du Comité administratif de coordination et après avoir consulté les représentants du personnel. Les principes généraux qui devaient être à la base du projet de statut, tout comme les dispositions expresses qu'il devait contenir, ont fait l'objet de longs débats entre

1/ Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-septième session, Supplément No 28 (A/8728 et Corr.1).

les organisations. Le 6 juillet 1973, le Comité administratif de coordination a approuvé le texte du projet de statut 2/.

5. Les conseils du Comité consultatif de la fonction publique internationale (CCFPI) ont aidé le Secrétaire général et ses collègues au Comité administratif de coordination à parvenir à un accord sur le projet de statut de la Commission. Le CCFPI, qui avait également été consulté au sujet des propositions précédentes touchant la création d'une commission de la fonction publique internationale 3/, a tenu une session en 1973 conformément au paragraphe 6 de la résolution 3042 (XXVII), aux termes duquel l'Assemblée générale avait décidé de maintenir le Comité en fonctions jusqu'à ce que la Commission de la fonction publique internationale soit constituée et commence à s'acquitter de ses tâches. Le Comité a consacré toute la session à l'examen du projet de statut. La discussion qui a eu lieu à cette session, et en particulier les observations et conclusions que le Comité a formulées dans son rapport 4/, ont permis de résoudre certains des problèmes les plus complexes ou les plus controversés que soulevait le projet de mandat de la Commission.

6. A cette occasion, le Secrétaire général tient à exprimer sa reconnaissance, ainsi que celle de ses collègues du Comité administratif de coordination, au Comité consultatif de la fonction publique internationale, à son Président, M. Jamshid Amouzegar, ministre des finances iranien, et à tous les membres du Comité pour la contribution insigne qu'ils ont apportée au développement de la fonction publique internationale. Il est fort possible que la vingt et unième session du Comité, tenue en 1973, ait été la dernière. Le Comité aura ainsi conclu de manière appropriée les travaux qu'il mène depuis des années, dans la mesure où il aura contribué à préparer le terrain pour ce qu'il a lui-même qualifié de "succession prometteuse".

7. Aux termes du paragraphe 4 de sa résolution 3042 (XXVII), l'Assemblée a prié le Secrétaire général et ses collègues du Comité administratif de coordination "d'entamer les consultations appropriées en vue d'établir, aux fins de la nomination des membres de la Commission de la fonction publique, une liste de candidats ... et de consulter le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires en temps voulu pour que l'Assemblée générale puisse examiner la question et prendre une décision à ce sujet lors de sa vingt-huitième session". Au cours du débat de la Cinquième Commission qui a précédé l'adoption de la résolution, il a été précisé que l'expression "consultations appropriées" désignait des consultations avec les Etats Membres, les chefs de secrétariat et les

2/ Voir plus loin annexe I.

3/ Pour l'opinion du Comité sur la question, qui est exposée dans son rapport sur sa session de 1972, voir Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-septième session, Supplément No 28A (A/8728/Add.1).

4/ Pour le texte du rapport, voir plus loin annexe II.

représentants du personnel. Le Secrétaire général a donc établi une liste des candidats qui lui avaient été proposés, soit par les Etats Membres en réponse à une lettre qu'il avait adressée aux présidents des groupes régionaux d'Etats de l'Organisation des Nations Unies, soit par des chefs de secrétariat et des représentants du personnel. A l'issue de ses consultations avec le Comité consultatif, le Secrétaire général communiquera, dans un additif au présent rapport, les noms des candidats ainsi choisis pour être nommés à la Commission, ainsi que leurs notices biographiques.

/...

II. NOTES SUR LE PROJET DE STATUT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

Chapitre premier. Création

8. L'alinéa b) de l'article premier, qui définit les attributions de la Commission, dispose que la Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que "des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le présent statut". Le "régime commun des Nations Unies" comprend l'Organisation des Nations Unies, y compris les organes qu'elle a créés à des fins particulières et qui sont financés par des contributions volontaires, les institutions spécialisées qui, conformément à l'Article 63 de la Charte, ont conclu avec l'ONU des accords contenant des dispositions touchant l'élaboration de normes, méthodes et pratiques communes en matière de personnel (OIT, FAO, UNESCO, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM et OMCI), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), qui a également conclu un accord avec l'ONU, et l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), qui applique le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU et est affilié à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

Chapitre II. Composition de la Commission et désignation de ses membres

9. L'article 2 prévoit que "la Commission se compose de 13 membres désignés par l'Assemblée générale; elle comprend trois membres à temps complet, dont l'un est choisi comme Président et dix membres à temps partiel". Cette disposition est conforme à la résolution de l'Assemblée générale, aux termes de laquelle la Commission doit être composée "au plus de treize experts indépendants", formule qui visait manifestement à laisser une marge suffisante pour que l'on puisse s'efforcer par la suite de concilier l'opinion en faveur d'un organe un peu plus restreint avec le principe d'une répartition géographique équitable. Après un examen de toutes les questions en jeu, il est apparu que, sous réserve d'arrangements appropriés pour assurer la continuité des travaux, une commission de treize membres pouvait être rendue suffisamment représentative pour être assurée de la confiance générale.

10. En prescrivant que trois des treize membres de la Commission doivent être nommés à temps complet, l'article 2 reflète une opinion qui, après maintes délibérations, est maintenant généralement acceptée par la majorité de ceux qui se sont occupés de l'élaboration du mandat de la Commission. Le Secrétaire général et ses collègues du CAC ont examiné la question de savoir s'il valait mieux confier les travaux courants de la Commission uniquement à un président à temps complet ou à un président et un vice-président à temps complet, et ils ont évalué avec soin les mérites respectifs des deux formules. Ils ont également examiné les observations du CCFPI sur cette question, observations qui expliquent les divergences de vues entre ceux qui préconisaient la désignation de trois membres à temps complet et les groupes minoritaires qui estimaient qu'un ou deux membres

/...

à temps complet suffiraient pour mener à bien les tâches de caractère continu de la Commission. Le Secrétaire général et ses collègues du CAC sont parvenus à la conclusion que, tant pour des raisons de volume de travail que pour des raisons de procédure, il serait impossible de limiter à un ou deux le nombre de membres à temps complet.

11. L'article 3 énonce les deux principes qui devraient régir la désignation des membres de la Commission. L'alinéa a) précise le sens des mots "ayant la compétence et l'expérience requises" figurant dans la résolution, tandis que l'alinéa b) dispose que "les membres de la Commission ... sont désignés compte dûment tenu de la nécessité d'assurer une large répartition géographique". De l'avis du Secrétaire général, sous réserve que les intéressés possèdent les qualifications requises et que l'on tienne compte de la composition des autres organisations, la composition de la Commission devrait être, sur le plan de la répartition géographique, la même que celle du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, à savoir :

- a) Deux membres ressortissants d'Etats africains;
- b) Deux membres ressortissants d'Etats asiatiques;
- c) Un membre ressortissant d'un Etat d'Europe orientale;
- d) Deux membres ressortissants d'Etats d'Amérique latine;
- e) Un membre ressortissant d'un Etat d'Europe occidentale ou d'un autre Etat;
- f) Un membre ressortissant de chacun des cinq Etats qui sont membres permanents du Conseil de sécurité.

12. L'alinéa a) de l'article 5 expose la procédure de désignation des membres de la Commission par l'Assemblée générale. Conformément aux principes de la continuité et du roulement, l'alinéa en question dispose que le mandat est de quatre ans, mais que, parmi les premiers membres désignés "quatre membres sont désignés pour trois ans seulement et quatre autres pour deux ans". Pour parvenir au résultat visé dans cette disposition, le Secrétaire général propose que les membres à temps partiel dont le mandat doit expirer à la fin des deux, trois et quatre premières années, respectivement, soient choisis par tirage au sort, après que la liste de candidats aura été présentée à l'Assemblée générale. Il propose également qu'étant donné les questions contractuelles en jeu le mandat initial des trois membres à temps complet soit déterminé au stade de la présentation des candidatures, en accord avec les candidats intéressés. L'objectif à atteindre serait que le Président de la Commission soit disposé à accepter une nomination pour un mandat de quatre ans et que, parmi les deux autres membres à temps complet, l'un soit disposé à accepter un mandat de trois ans et l'autre un mandat de deux ans. Cette procédure permettrait d'obtenir la structure recherchée, à savoir cinq membres, y compris le Président, nommés initialement pour quatre ans,

/...

quatre membres, y compris un membre à temps complet, nommés pour trois ans, et quatre autres membres, y compris un membre à temps complet, nommés pour deux ans.

Chapitre III. Fonctions et pouvoirs

13. Les articles 9 à 17 de ce chapitre définissent la portée et la nature des fonctions qui seront confiées à la Commission. Après avoir déclaré, à l'article 9, que le principe visant à établir une fonction publique internationale unifiée, principe énoncé dans les accords conclus entre l'Organisation des Nations Unies, d'une part, et chacune des organisations appliquant le régime commun d'autre part, devrait guider la Commission dans l'exercice de ses fonctions, le chapitre III définit le genre de responsabilités qui sont conférées à la Commission et la manière dont elle doit s'en acquitter.

14. En vertu de l'article 10, la Commission doit faire des recommandations à l'Assemblée générale touchant : "les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires" et trois éléments de la rémunération qui sont d'application générale : les traitements des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, les ajustements (indemnités de poste ou déductions opérées sur les traitements, de manière à compenser les différences du coût de la vie dans les différents lieux d'affectation) et le barème des contributions du personnel, auquel tous les traitements sont assujettis. Etant donné qu'en vertu des dispositions actuelles du Statut du personnel, c'est à l'Assemblée générale de statuer sur ces questions, la tâche qui incombera à la Commission en application de cet article sera d'aider l'Assemblée à s'acquitter de ses propres responsabilités. Comme dans le passé, une fois que l'Assemblée générale aura donné suite aux recommandations formulées dans ce domaine, les organes compétents des autres organisations appliquant le régime commun feront de même.

15. Les fonctions assignées à la Commission aux termes de l'article 11 diffèrent de celles qui sont énumérées à l'article 10 à deux égards : a) elles concernent les modalités d'application des principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi et des différentes indemnités ou prestations; et b) elles confèrent à la Commission toute une série de pouvoirs qui sont actuellement diversement répartis entre les organes délibérants et les organes d'exécution des organisations appliquant le régime commun. Cette disposition vise à faire en sorte que, pour les questions techniques ou les points de détail concernant les conditions d'emploi, la Commission soit dotée de la même autorité vis-à-vis de toutes les organisations qu'elle doit servir.

16. Etant donné que l'Assemblée générale a prévu un règlement distinct pour les questions de pensions, cet élément des conditions d'emploi est exclu des attributions de la Commission. Le Secrétaire général et ses collègues du CAC sont néanmoins disposés à accepter la suggestion du CCFPI (voir annexe II, par. 38) selon laquelle, étant donné la corrélation essentielle existant entre les traitements et les pensions, la Commission devrait se faire représenter aux sessions du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et pouvoir obtenir de lui des données utiles pour le calcul des traitements et des prestations.

/...

17. L'article 12 a trait à un élément des conditions d'emploi aux Nations Unies qui est déterminé sur le plan local dans chacun des 140 lieux d'affectation existant dans le monde. Il s'agit des barèmes des traitements et salaires des fonctionnaires qui sont recrutés principalement ou en majeure partie dans la région du lieu d'affectation. Les taux de rémunération de ces fonctionnaires sont calculés sur la base des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité. Vu le nombre considérable de lieux d'affectation, y compris ceux où il existe des bureaux de plusieurs organisations, et l'extrême diversité des conditions d'emploi locales, c'est à chaque organisation qu'est nécessairement revenue la tâche consistant à fixer ces traitements ou salaires, en recourant, le cas échéant, au dispositif de coordination interorganisations.

18. Etant donné l'ampleur de cette tâche et le montant des ressources qui peuvent effectivement être mises à la disposition d'un organe central de réglementation, le Secrétaire général et ses collègues du CAC sont parvenus à la conclusion que les fonctions à assigner à la Commission dans ce domaine devraient être définies de manière à permettre une évolution progressive et contrôlée. L'article 12 définit en conséquence la portée et la nature de ces fonctions.

19. En ce qui concerne leur portée, l'alinéa a) de l'article 12 établit une distinction entre le "siège des organisations" et les "autres lieux d'affectation". La première de ces expressions désigne les lieux d'affectation suivants, où se trouvent les sièges des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies : Berne (UPU), Genève (OIT, OMS, UIT, OMM et GATT), Londres (OMCI), Montréal (OACI), New York (ONU), Paris (UNESCO), Rome (FAO) et Vienne (AIEA). Dans ces lieux d'affectation, la Commission devra "établir les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements, et faire des recommandations à ce sujet". D'autres lieux d'affectation seront ajoutés à cette liste lorsque le CAC jugera que les conditions locales le justifient. Pour décider s'il convient ou non d'ajouter à la liste un lieu d'affectation donné, le CAC examinera des questions comme le nombre d'organisations de fonctionnaires en jeu, ainsi que la proportion des effectifs qui, audit lieu d'affectation, appartiennent à la catégorie des services généraux, telle qu'elle est généralement définie.

20. En ce qui concerne la nature des fonctions qui seront assignées à la Commission dans ce domaine, les alinéas a) et b) de l'article 12 établissent une distinction entre l'établissement des faits, la présentation de recommandations et la fixation des barèmes des traitements. Aux termes de l'alinéa a), la Commission devra établir les faits et faire dès qu'elle le pourra des recommandations en ce qui concerne les lieux d'affectation spécifiés. En vertu de l'alinéa b), la Commission aura le pouvoir de fixer le barème des traitements dans un lieu d'affectation déterminé si "le chef (ou les chefs) de secrétariat intéressés, après avoir consulté les représentants du personnel" lui demandent de le faire. En ce qui concerne l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général veillera à ce que toutes les demandes qu'il pourrait présenter à la Commission en application de ce dernier alinéa rencontrent l'agrément de toutes les parties intéressées. En outre, dans des lieux d'affectation comme Genève, où six organisations différentes ont leur siège, ou Vienne, où il y en a deux, il conviendrait que les organisations se mettent d'accord avant de décider d'appliquer cette disposition.

/...

21. Le Secrétaire général a pris note de l'opinion du CCFPI (voir annexe II, par. 52) selon laquelle la Commission serait mieux placée que le CAC pour déterminer si elle est en mesure d'élargir le champ et la portée de ses attributions, en ce qui concerne la fixation du barème des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local. Tout en reconnaissant la logique de ce point de vue, le Secrétaire général estime que le rythme auquel la Commission pourra assumer des responsabilités supplémentaires eu égard aux questions visées à l'article 12 dépendra non seulement des moyens mis à sa disposition - dont la Commission aura pleinement conscience - mais aussi de certains facteurs, tels que les influences ou les attitudes locales et le fait qu'en dernier ressort, c'est aux chefs de secrétariat de rendre compte du fonctionnement des secrétariats. C'est pour des raisons de cet ordre que le Secrétaire général trouve que, dans la mesure où il assure une répartition bien équilibrée des attributions entre toutes les parties intéressées, l'article 12, sous sa forme actuelle, permettra le mieux de réaliser l'objectif recherché, à savoir assurer une réglementation et une coordination efficaces à l'intérieur du régime commun.

Chapitre IV. Dispositions administratives, budgétaires et financières

22. Aux termes de l'alinéa a) de l'article 20, les conditions d'emploi des membres à temps complet de la Commission sont fixées par l'Assemblée générale. L'objet de cette disposition est de faire en sorte que le traitement et les indemnités à verser aux membres à temps complet de la Commission soient fixés indépendamment de ceux du personnel des organisations que la Commission sera appelée à examiner, recommander ou fixer. En application de cette disposition, l'Assemblée générale pourrait fixer un traitement annuel et une ou plusieurs indemnités annuelles spéciales, qui pourraient être ajustées périodiquement pour tenir compte des variations du coût de la vie ou des taux de change. Le Secrétaire général note à cet égard l'opinion du CCFPI (annexe II, par. 57) selon laquelle "la rémunération et le rang du Président doivent être tels qu'ils lui permettent de parler d'égal à égal avec les chefs des secrétariats". Le Comité ayant précisé qu'il ne voulait pas dire par là qu'il recommandait la parité, le Secrétaire général pense que la rémunération du Président et des deux membres à temps complet de la Commission devrait être fixée de manière à correspondre au moins à celle d'un sous-secrétaire général.

23. Aux termes de l'alinéa b) de l'article 20, les autres membres de la Commission n'ont droit qu'au remboursement des frais de voyage et à des indemnités de subsistance conformément aux règles établies pour les membres d'organes subsidiaires de l'Organisation des Nations Unies exerçant leurs fonctions à titre personnel. A cet égard, le rapport du CCFPI contient une suggestion qui, d'après le Secrétaire général, mérite d'être examinée. Au paragraphe 58 de son rapport (voir annexe II), mettant en rapport la nécessité d'assurer l'indépendance des membres de la Commission et le montant du remboursement des frais de voyage et des indemnités de subsistance, le Comité fait observer qu'"il ne faudrait pas que des individus se trouvent amenés à subventionner eux-mêmes les organisations".

/...

Notant que dans la pratique de l'Organisation des Nations Unies, il n'est pas habituel de verser des honoraires, le Comité suggère que l'on verse une indemnité journalière au moins aux membres qui travaillent pendant de longues périodes. Le Secrétaire général partage les vues du Comité à ce sujet.

Chapitre V. Procédures

24. L'article 26 traite de la publication, de la notification et de l'application des décisions de la Commission. L'alinéa a) de cet article prévoit que les décisions de la Commission sont transmises aux chefs de secrétariats des organisations intéressées et que, si elles affectent les intérêts du personnel, elles sont également transmises aux représentants du personnel. Aux termes de l'alinéa b), la Commission doit notifier à l'organisation intéressée les principales raisons ayant motivé chacune de ses décisions. Conformément à ces dispositions, cette obligation s'appliquerait également aux décisions affectant les intérêts du personnel et qui sont visées à l'alinéa a) de l'article.

25. Aux termes de l'article 28, la Commission peut créer des organes subsidiaires en vue d'effectuer des tâches particulières relevant de sa compétence. Conformément à cette disposition, la Commission pourra faire appel au Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) afin qu'il lui fournisse des avis spécialisés lorsqu'elle examinera les aspects techniques du problème des ajustements différentiels à appliquer aux traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur pour tenir compte du coût de la vie. Cet article permettra également à la Commission, conformément aux principes énoncés à l'article 29, de mettre en place le dispositif nécessaire pour faciliter les consultations avec les chefs de secrétariats des organisations et les représentants du personnel.

/...

III. PROJET DE BUDGET POUR LA PERIODE BIENNALE 1974-1975

26. Le présent projet de budget a été établi en se fondant sur les hypothèses ci-après :

- a) Le siège de la Commission à Genève;
- b) Les postes des membres à temps complet de la Commission et des fonctionnaires mutés des organisations à son secrétariat seront imputés sur le budget de la Commission, avec effet à compter du 1er avril 1974. En général, les nominations de nouveaux fonctionnaires prendront effet à compter du 1er juillet 1974;
- c) La Commission tiendra deux sessions en 1974, l'une de deux semaines et l'autre de quatre semaines. Elle tiendra une session de quatre semaines en 1975;
- d) Le Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) sera un organe subsidiaire de la Commission;
- e) Les dépenses relatives aux traitements et dépenses connexes des membres de la Commission et des fonctionnaires ont été calculées sur la base d'un taux de change de 3 francs suisses par dollar et d'un taux d'ajustement moyen correspondant à la classe 16 1/2 pour 1974 et 17 1/2 pour 1975. Les dépenses effectives en 1974 et 1975 dépendront bien entendu des taux de change et d'ajustement effectivement en vigueur;
- f) La moitié des fonctionnaires intéressés du Siège de l'ONU seraient mutés au siège de la Commission;
- g) La rémunération d'un membre à temps complet de la Commission sera fixée à l'équivalent des émoluments d'un sous-secrétaire général.

Dotation en effectifs

27. On estime que les besoins de la Commission en personnel pour la période biennale 1974-1975 seront les suivants :

<u>Classe</u>	<u>Nombre de poste</u>
Sous-Secrétaire général (équivalent)	3
Directeur (D-2)	1
Administrateur général (D-1)	2
Administrateur hors classe (P-5)	5
Administrateur de première classe (P-4)) 11
Administrateur de deuxième classe (P-3))
Administrateur adjoint de première classe (P-2)	1
<u>Total, catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur</u>	<u>23</u>

/...

<u>Classe</u>	<u>Nombre de poste</u>
Agent de première classe, services généraux	2
Autres classes, services généraux	25
	—
<u>Total, catégorie des services généraux</u>	27
	—
<u>TOTAL, toutes catégories</u>	50
	==

28. Les ressources ci-dessus se répartiraient de la manière suivante :

A. Bureau des membres de la Commission

- i) Trois membres à temps complet (équivalant à sous-secrétaire général) et trois secrétaires;
- ii) Le secrétaire de la Commission (D-2), un fonctionnaire des statuts (P-5), secondés par un assistant administratif (agent de première classe des services généraux) et deux secrétaires.

B. Division des traitements et indemnités

- i) Le Chef de la Division (D-1) et une secrétaire;
- ii) Section des recherches sur les traitements composée de 5 administrateurs (1 P-5, 4 P-4/3) et de 5 agents des services généraux (commis et commis-sténographes);
- iii) Section des études sur le coût de la vie, composée de 7 administrateurs (1 P-5, 2 P-4, 3 P-3 et 1 P-2) et de 11 agents des services généraux (dont 1 agent de première classe) (commis statisticiens, commis et commis-sténographes).

C. Division des normes et de la formation

- i) Le Chef de la Division (classe D-1) et une secrétaire;
- ii) Groupe du classement des postes : deux administrateurs (1 P-5, 1 P-4) et 2 agents des services généraux;
- iii) Un fonctionnaire des normes de recrutement (P-5) et un agent des services généraux;
- iv) Un fonctionnaire chargé de la formation (P-4) et un agent des services généraux.

/...

RECAPITULATION

	Equi- valent de SSG	D-2	D-1	P-5	P-4/3	P-2/1	Total	Agent de lère classe	Autres classes	Total	Total général
Bureau des membres de la Commission	3	1		1			5	1	5	6	11
Division des traitements et indemnités	-	-	1	2	9	1	13	1	15	16	29
Division des normes et de la formation	-	-	1	2	2	-	5	-	5	5	10
	3	1	2	5	11	1	23	2	25	27	50

29. Les postes ci-après sont actuellement assignés aux activités qui seront exécutées à la Commission lorsqu'elle deviendra opérationnelle; le coût de ces postes entre en ligne de compte dans les dépenses à déduire visées aux paragraphes 38 et 39 ci-après :

- a) ONU (New York)
1 D-1, 1 P-5, 1 P-4, 1 P-2/1, 8 agents des services généraux
- b) PNUD (New York)
1 P-4
- c) OIT (Genève)
2 P-4, 3 agents des services généraux
- d) OMS (Genève)
1 P-4
- e) Secrétariat du CCFPI (New York)
1 D-2, 1 agent de première classe (services généraux)
- f) Secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives (Genève)
1 P-4, 1 agent de première classe (services généraux)

Sur les postes ci-dessus, seuls les postes visés sous a) et b) entrent en ligne de compte dans l'estimation des dépenses de transfert et de déménagement.

/...

Personnel temporaire

30. Le crédit demandé à la présente rubrique doit permettre de recruter du personnel temporaire pour faire face aux périodes de pointe ou pour des affectations ad hoc, soit 10 000 dollars par an pendant la période biennale.

Consultants

31. Les dépenses prévues au titre des consultants sont les suivantes :

- i) On estime que pendant la période biennale les dépenses et frais de voyage des consultants chargés d'exécuter des enquêtes sur le coût de la vie se monteront à 10 000 dollars par an;
- ii) On compte que pendant la période biennale les traitements des agents chargés des études sur les prix se monteront à 18 000 dollars par an;
- iii) Un crédit de 30 000 dollars par an est demandé pour couvrir le coût de 12 mois de services de consultants.

Heures supplémentaires

32. Un crédit de 5 000 dollars par an est demandé à la présente rubrique.

Frais de voyage

33. Les estimations des frais de voyage sont les suivantes :

a) Sessions de la Commission

Sur la base d'un coût moyen de 800 dollars par voyage pour chaque membre à temps partiel, les crédits nécessaires pour les deux sessions de 1974 et la session de 1975 seraient les suivants :

	<u>1974</u>	<u>1975</u>
	<u>Dollars</u>	<u>Dollars</u>
Deux voyages aller-retour pour 10 membres à 800 dollars par voyage	16 000	
Un voyage aller-retour pour 10 membres à 800 dollars par voyage		8 000
Frais de voyage, indemnité de subsistance et autres dépenses	19 500	13 000
	<u>35 500</u>	<u>21 000</u>

/...

b) Voyages autorisés des membres à temps complet de la Commission et des fonctionnaires

On estime que les crédits nécessaires seront respectivement de 5 000 dollars et 20 000 dollars pour 1974 et 1975.

c) Frais de voyage des membres et des fonctionnaires envoyés aux sessions du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions)

En supposant que le Comité d'experts se réunira au moins une fois en 1974 et en 1975, un crédit de 8 000 dollars sera nécessaire chaque année.

Location de locaux

34. Le crédit demandé à la présente rubrique doit permettre de couvrir s'il y a lieu la location de locaux pour la Commission à Genève. Les crédits demandés s'élèvent respectivement à 20 000 dollars et 30 000 dollars pour 1974 et 1975.

Mobilier et matériel

35. Le crédit demandé a été établi sur la base des dépenses courantes de mobilier, majorées d'un certain montant au titre de matériel tel que machines à calculer, à additionner et à photocopier.

Service linguistique et service des conférences

36. On a supposé que la Commission aura besoin de services d'interprétation dans les cinq langues officielles et que ses documents seront publiés en anglais et en français. Sur cette base, les coûts estimatifs des sessions de la Commission sont les suivants :

	<u>1974</u>	<u>1975</u>
	<u>Dollars</u>	<u>Dollars</u>
Interprétation (10 interprètes, au taux de rémunération actuel, pour la durée des sessions)	42 000	28 000
Traduction et reproduction	8 000	6 000
	<u>50 000</u>	<u>34 000</u>

En outre, un montant de 10 000 dollars est demandé pour couvrir les dépenses de traduction et de reproduction autres que celles des sessions de la Commission.

/...

Fournitures et services divers

37. Le crédit demandé comprend un montant de 10 000 dollars pour les services d'ordinateur, un montant de 5 000 dollars pour les communications, le solde, à savoir 10 000 dollars, devant permettre de faire face aux dépenses relatives aux fournitures de papeterie, aux travaux contractuels d'imprimerie, aux livres et au matériel de bibliothèque, ainsi qu'à tous les autres frais généraux.

Exposé récapitulatif des crédits demandés

38. Le montant total des dépenses prévues indiqué ci-après, calculé sur une base nette, c'est-à-dire après déduction des contributions du personnel, s'élève à 1 045 000 dollars pour 1974 et à 1 459 000 pour 1975. Le montant estimatif des recettes provenant des contributions du personnel s'élève à 138 000 dollars pour 1974 et à 226 000 dollars pour 1975. En déduction des montants nets de 1 045 000 dollars pour 1974 et de 1 459 000 pour 1975 vient la suppression des dépenses de personnel mentionnées au paragraphe 29 ci-dessus ainsi que des dépenses pour 1974 du CCFPI, du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions), d'une partie des dépenses du bureau du personnel du Comité consultatif pour les questions administratives et des dépenses des consultants et des agents chargés des études sur les prix qui s'occupent des enquêtes sur le coût de la vie. Le montant total de cette déduction pour les deux années, calculé sur la base des taux appliqués au 1er septembre 1973, est estimé à 500 000 dollars.

39. Le montant pour lequel l'ONU participerait aux dépenses relatives aux activités de la Commission, calculé sur la même base que celle qui a été retenue pour la participation de l'Organisation aux activités dépendant du Comité consultatif pour les questions administratives, c'est-à-dire 33 p. 100 environ du montant total des dépenses, s'élèverait à 345 000 dollars en 1974 et à 482 000 dollars en 1975. Toutefois, l'ONU n'aurait plus à faire face aux dépenses de personnel mentionnées au paragraphe 29 ci-dessus, qui s'élèvent à 203 000 dollars, et n'aurait plus à payer sa part des dépenses relatives à certaines activités du Comité consultatif pour les questions administratives, que celui-ci cesserait d'exercer. On estime que l'économie ainsi réalisée s'élèverait à 37 000 dollars. Le montant net des dépenses supplémentaires qui résulterait pour l'ONU de sa participation aux activités de la Commission de la fonction publique internationale s'élèverait donc à 105 000 dollars en 1974 et à 242 000 dollars en 1975.

/...

(En dollars des Etats-Unis)

<u>Crédits demandés</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>
	<u>Dollars</u>	<u>Dollars</u>
i) Traitements et salaires (net)	567 000	952 000
ii) Dépenses communes de personnel (y compris les frais de mutation et de déménagement)	202 000	286 000
iii) Personnel temporaire	10 000	10 000
iv) Consultants	58 000	58 000
v) Heures supplémentaires	5 000	5 000
vi) Frais de voyage :		
Sessions de la Commission	35 000	21 000
Voyages autorisés	5 000	20 000
Réunions du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions)	8 000	8 000
vii) Location de locaux	20 000	30 000
viii) Mobilier et matériel	50 000	-
ix) Service linguistique et service des conférences	60 000	44 000
x) Fournitures et services divers (y compris 10 000 dollars pour les services d'ordinateur et 5 000 dollars pour les communications)	25 000	25 000
TOTAL	1 045 000	1 459 000

/...

ANNEXE I

PROJET DE STATUT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
INTERNATIONALE

/...

CHAPITRE PREMIER

CREATION

Article premier

a) L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies crée, conformément au présent statut, une Commission de la fonction publique internationale, ci-après dénommée la Commission.

b) La Commission exerce ses fonctions à l'égard de l'Organisation des Nations Unies ainsi que des institutions spécialisées et autres organisations internationales qui appliquent le régime commun des Nations Unies et acceptent le présent statut (ci-après dénommées les organisations).

c) L'acceptation du statut par une des institutions ou organisations visées à l'alinéa précédent est notifiée par écrit au Secrétaire général par son chef de secrétariat.

CHAPITRE II

COMPOSITION DE LA COMMISSION ET DESIGNATION DE SES MEMBRES

Article 2

La Commission se compose de 13 membres désignés par l'Assemblée générale; elle comprend trois membres à temps complet, dont l'un est choisi comme Président, et dix membres à temps partiel.

Article 3

a) Les membres de la Commission sont nommés à titre personnel; il devra s'agir de personnalités réputées pour leur compétence et ayant acquis une expérience importante à des postes de responsabilité dans l'administration publique ou dans d'autres domaines connexes, en particulier dans l'administration du personnel.

b) Les membres de la Commission, tous de nationalité différente, sont désignés compte dûment tenu de la nécessité d'assurer une large répartition géographique.

Article 4

a) Le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Comité administratif de coordination, établit, après les consultations appropriées avec les Etats Membres, les chefs de secrétariat des autres organisations et les représentants du personnel, une liste de candidats aux postes de Président et de membres de la

f

/...

Commission, et consulte le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avant de soumettre cette liste pour examen et décision à l'Assemblée générale.

b) De la même manière, des candidatures sont soumises à l'Assemblée générale pour remplacer les membres dont le mandat est venu à expiration ou qui ont démissionné ou ne peuvent exercer leurs fonctions pour toute autre raison.

Article 5

a) Les membres de la Commission sont désignés pour quatre ans par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, et leur mandat est renouvelable. Cependant, parmi les premiers membres désignés, quatre membres sont désignés pour trois ans seulement et quatre autres pour deux ans.

b) Le membre désigné en remplacement d'un membre dont le mandat n'est pas expiré ne l'est que pour le reste du mandat de son prédécesseur.

c) Tout membre de la Commission peut démissionner en adressant au Secrétaire général un préavis de trois mois.

Article 6

a) La Commission est collectivement responsable devant l'Assemblée générale. Ses membres s'acquitteront de leurs fonctions en toute indépendance et impartialité; ils ne solliciteront ni n'accepteront d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucun secrétariat ou association de personnel d'une organisation appliquant le régime commun des Nations Unies.

b) Aucun membre de la Commission ne peut participer aux délibérations d'aucun organe d'une organisation lors de l'examen de questions relevant de la compétence de la Commission (à moins que celle-ci ne lui ait demandé de le faire en qualité de représentant de la Commission). Aucun membre de la Commission ne peut faire partie d'aucune de ces organisations ni exercer auprès d'elles de fonctions de consultant pendant la durée de son mandat ou pendant un délai de trois ans à compter de la date à laquelle il a cessé d'être membre de la Commission.

Article 7

Un membre de la Commission ne peut être relevé de ses fonctions que si, du jugement unanime des autres membres, il a cessé de s'en acquitter d'une façon compatible avec les dispositions du présent statut.

/...

Article 8

- a) Le Président dirige les travaux de la Commission et de son personnel.
- b) Si le Président se trouve dans l'impossibilité de s'acquitter de ses fonctions, l'un des autres membres à temps complet désigné par lui assure la présidence.
- c) Aux fins de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, les membres à temps complet de la Commission ont le statut de fonctionnaires des Nations Unies.

CHAPITRE III

FONCTIONS ET POUVOIRS

Article 9

Dans l'exercice de ses fonctions, la Commission est guidée par le principe énoncé dans les accords entre l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations qui vise à établir une fonction publique internationale unifiée par l'application de normes, de méthodes et de dispositions communes en matière de personnel.

Article 10

La Commission fait à l'Assemblée générale des Nations Unies des recommandations touchant :

- a) Les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires;
- b) Le barème des traitements et des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures;
- c) Les contributions du personnel.

Article 11

La Commission fixe :

- a) Les modalités d'application des principes applicables à la détermination des conditions d'emploi;

/...

b) Le taux des indemnités et des prestations autres que les pensions, les conditions à remplir pour en bénéficier et les normes applicables aux voyages;

c) Le classement des lieux d'affectation aux fins de l'application des ajustements (indemnités de poste ou déductions).

Article 12

a) Au siège des organisations et dans les autres lieux d'affectation qui pourront de temps à autre être ajoutés à la demande du Comité administratif de coordination, la Commission établit les faits dont il doit être tenu compte pour fixer les barèmes des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local et fait des recommandations à ce sujet.

b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa a) ci-dessus, le chef (ou les chefs) de secrétariat intéressé(s) peut (ou peuvent), après avoir consulté les représentants du personnel, demander à la Commission de fixer le barème des traitements dans un lieu d'affectation déterminé au lieu de faire des recommandations à ce sujet.

c) Dans l'exercice des fonctions visées aux alinéas a) et b) ci-dessus, la Commission consulte les chefs de secrétariat et les représentants du personnel, conformément à l'article 29.

Article 13

La Commission établit des normes de classement des postes pour toutes les catégories de personnel dans des domaines d'activité communs à plusieurs des organisations. Elle donne aux organisations des conseils sur l'établissement de systèmes uniformes de classement des postes dans d'autres domaines d'activité.

Article 14

La Commission fait aux organisations des recommandations touchant :

a) Les normes de recrutement;

b) La planification du recrutement, y compris l'établissement de listes centrales de candidats qualifiés, particulièrement aux échelons inférieurs;

c) L'organisation de concours ou d'autres procédures de sélection;

d) La planification des carrières, les programmes de formation du personnel, y compris des programmes interorganisations, et l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires.

/...

Article 15

La Commission fait aux organisations des recommandations sur l'élaboration de statuts du personnel commun.

Article 16

La Commission peut, après avoir procédé aux consultations appropriées, faire aux organisations, à propos d'autres questions, toutes recommandations qu'elle estime nécessaires à la réalisation des objectifs du présent statut.

Article 17

La Commission présente un rapport annuel à l'Assemblée générale, y compris des renseignements sur la mise en oeuvre de ses décisions et recommandations. Ce rapport est transmis aux organes directeurs des autres organisations, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, ainsi qu'aux représentants du personnel.

Article 18

La Commission plénière formule les recommandations visées à l'article 10 relatives au régime des traitements et aux conditions d'emploi; approuve conformément à l'article 11 les taux des indemnités et des prestations fixés jusqu'alors par l'Assemblée générale; adopte le rapport annuel visé à l'article 17 et propose le projet de budget visé à l'article 21; et adopte le règlement intérieur visé à l'article 30. Elle établit les principes généraux qui doivent guider les membres à temps complet de la Commission lorsqu'ils s'acquittent des autres fonctions de la Commission.

Article 19

Les membres à temps complet de la Commission font rapport, en tant que de besoin, à la Commission plénière sur la façon dont ils s'acquittent des fonctions que leur confère le présent statut.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES, BUDGETAIRES ET FINANCIERES

Article 20

a) Les conditions d'emploi des membres à temps complet de la Commission sont fixées par l'Assemblée générale. it

/...

b) Les autres membres de la Commission n'ont droit qu'au remboursement des frais de voyage et à des indemnités de subsistance conformément aux règles établies par l'Assemblée générale pour les membres d'organes et d'organes subsidiaires de l'Organisation des Nations Unies exerçant leurs fonctions à titre personnel.

Article 21

a) La Commission dispose du personnel prévu dans le budget approuvé par l'Assemblée générale.

b) Le personnel de la Commission est nommé par le Secrétaire général après consultation avec le Président de la Commission et, en ce qui concerne les fonctionnaires de rang supérieur, avec le Comité administratif de coordination. Tous les membres du personnel sont nommés à la suite de procédures de sélection appropriées. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont responsables devant le Président et ne peuvent être relevés de leurs fonctions qu'après consultation avec celui-ci.

c) Sous réserve des dispositions de l'alinéa b) du présent article, les fonctionnaires de la Commission sont considérés, aux fins administratives, comme des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, qui leur fournira les facilités administratives nécessaires.

d) Dans la limite des crédits prévus à cet effet au budget, la Commission peut employer les experts et le personnel auxiliaire qu'elle juge nécessaires.

Article 22

a) Le Secrétaire général fournit les bureaux et les services de conférence dont la Commission peut avoir besoin.

b) Le budget de la Commission est inclus dans le budget de l'Organisation des Nations Unies. Le projet de budget est établi par le Secrétaire général après consultation avec le Comité administratif de coordination, sur la base des propositions de la Commission.

c) Les dépenses de la Commission sont partagées entre les organisations selon des modalités convenues entre elles.

Article 23

Le siège de la Commission est à Genève (Suisse).

/...

CHAPITRE V

PROCEDURE

Article 24

- a) La Commission se réunit chaque année en session ordinaire.
- b) Une session spéciale peut être convoquée par le Président s'il estime qu'une question doit être examinée avant la session ordinaire suivante.
- c) Le quorum est constitué par sept membres de la Commission.

Article 25

- a) Les recommandations prévues à l'article 10 sont communiquées par le Secrétaire général aux chefs de secrétariat des autres organisations.
- b) Les décisions prises à ce sujet par l'Assemblée générale sont communiquées par le Secrétaire général aux chefs de secrétariat des autres organisations, qui y donneront suite conformément à leurs procédures constitutionnelles.
- c) Le chef de secrétariat de chaque organisation informe la Commission de toutes les décisions pertinentes prises par l'organe directeur de son organisation.
- d) Les recommandations visées à l'alinéa a) ci-dessus sont communiquées aux représentants du personnel.

Article 26

- a) Les décisions de la Commission sont publiées sous la signature du Président et transmises aux chefs de secrétariat des organisations intéressées. Si elles affectent les intérêts du personnel, elle sont également transmises aux représentants du personnel.
- b) Les principales raisons ayant motivé chaque décision sont notifiées à l'organisation intéressée.
- c) Les décisions sont appliquées par chaque organisation intéressée à compter de la date fixée par la Commission.

Article 27

La Commission prend ses décisions et formule ses recommandations, et les chefs de secrétariat les appliquent, sans préjudice des droits acquis des fonctionnaires en vertu du Statut du personnel des organisations intéressées.

/...

Article 28

La Commission peut créer des organes subsidiaires en vue d'effectuer des tâches particulières relevant de sa compétence. Elle peut conclure avec une ou plusieurs des organisations des arrangements prévoyant que ces dernières exerceront pour son compte des fonctions d'établissement des faits et d'analyse.

Article 29

a) Les organisations fournissent à la Commission les renseignements dont elle peut avoir besoin pour l'examen de toute question dont elle est saisie. Elle peut demander à toute organisation ou aux représentants du personnel de lui fournir par écrit des renseignements, des appréciations ou des suggestions concernant ces questions.

b) Les chefs de secrétariat des organisations et les représentants du personnel ont le droit, collectivement ou individuellement, de présenter des faits et des opinions sur toute question relevant de la compétence de la Commission. Ce droit est exercé selon des modalités fixées, après consultations avec les chefs de secrétariat et les représentants du personnel, dans le règlement intérieur établi en vertu de l'article 30.

Article 30

Sous réserve des dispositions du présent statut, la Commission plénière établit son règlement intérieur.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 31

Le présent statut peut être modifié par l'Assemblée générale. Les amendements sont soumis à la même procédure d'acceptation que le présent statut.

Article 32

Une organisation ne peut retirer son acceptation du statut que si elle a adressé un préavis de deux ans au Secrétaire général.

/...

ANNEXE II

RAPPORT DU COMITE CONSULTATIF DE LA FONCTION PUBLIQUE
INTERNATIONALE SUR SA VINGT ET UNIEME SESSION

/...

Blank page

Page blanche

/Original : anglais/

TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
Lettre d'envoi		5
I. INTRODUCTION	1 - 5	6
II. PROJET DE STATUT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE	6 - 75	7
A. Nature de l'examen	6 - 9	7
B. La Commission	10 - 28	8
1. Nombre de membres	10 - 14	8
2. Structure; répartition des attributions	15 - 18	9
3. Variantes de structure	19 - 28	10
C. Fonctions spécifiques	29 - 56	13
1. Responsabilités de la Commission plénière	31 - 43	13
a) Recommandations à l'Assemblée générale	31 - 34	13
b) Indemnités et prestations	35 - 38	14
c) Règlement intérieur; procédures de consultation	39 - 41	15
d) Rapport annuel	42 - 43	16
2. Responsabilités des membres à temps complet	44 - 56	16
a) Critère	44	16
b) Ajustements (indemnités de poste ou déductions)	45	17
c) Traitements des agents des services généraux	46 - 52	17
d) Fixation des normes	53 - 56	19
D. Dispositions administratives et budgétaires	57 - 64	20
1. Rémunération des membres de la Commission	57 - 59	20
2. Personnel	60 - 63	20
3. Budget	64	21

/...

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Paragraphes</u>	<u>Pages</u>
E. Procédures	65 - 70	22
1. Quorum	65 - 66	22
2. Articles particuliers	67 - 70	22
F. Conclusion	71 - 75	24

APPENDICE

LISTE DES PARTICIPANTS

/...

LETTRE D'ENVOI

Genève, le 1er juin 1973

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous communiquer ci-joint le rapport du Comité consultatif de la fonction publique internationale sur sa vingt et unième session, qu'il a tenue à l'Office des Nations Unies à Genève, du 21 mai au 1er juin 1973.

Conformément aux dispositions prises en application de la résolution 3042 (XXVII) de l'Assemblée générale, le Comité a consacré la totalité de sa session à l'examen du projet de statut de la Commission de la fonction publique internationale, tel qu'il a été approuvé par le Comité administratif de coordination. Il a pris connaissance des vues des organisations appliquant le régime commun et de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux. Ses propres observations figurent dans le rapport.

Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire général, les assurances de ma très haute considération.

Le Président,
J. AMOUZEGAR

Monsieur Kurt Waldheim, Président
Comité administratif de coordination
Organisation des Nations Unies
New York

/...

I. INTRODUCTION

1. Le Comité consultatif de la fonction publique internationale a tenu sa vingt et unième session à l'Office des Nations Unies à Genève, du 21 mai au 1er juin 1973. Etaient présents tous les membres du Comité :

Président :	M. Jamshid Amouzegar
Membres :	Sir Adetokunbo Ademola
	M. Pascal Frochaux
	M. Guillaume Georges-Picot
	M. Toru Haguiwara
	M. Robert E. Hampton
	M. A. G. Koulazhenkov
	M. Gustavo Martínez Cabañas
	Sir Wilfred Morton
	M. Raúl Quijano
	M. Vladimir Velebit

2. Conformément à la pratique établie du Comité, le présent rapport reflète l'entente de ses membres sur les questions examinées. Certains membres ont été parfois d'un avis différent sur tel ou tel point, mais les conclusions générales consignées dans le présent rapport sont celles qui ont recueilli l'assentiment du Comité.

3. Le Comité était saisi d'une série de documents établis par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies et par le secrétariat du Comité. Des représentants de ces organisations ont fourni des explications et ont participé aux débats du Comité pendant toute la durée de la session.

4. Des représentants de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) ont fait connaître au Comité, tant oralement que par écrit, le point de vue du personnel sur les questions examinées.

5. On trouvera en appendice la liste des participants à la session.

/...

II. PROJET DE STATUT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

A. Nature de l'examen

6. Le Comité était saisi du texte de la résolution 3042 (XXVII), du 19 décembre 1972, par laquelle l'Assemblée générale a décidé de créer en principe, à compter du 1er janvier 1974, une commission de la fonction publique internationale. L'Assemblée générale a prié le Secrétaire général ainsi que ses collègues du Comité administratif de coordination, après avoir procédé aux consultations qu'il jugerait ou qu'ils jugeraient nécessaires, de présenter des propositions détaillées pour une commission de la fonction publique internationale ainsi qu'un projet de statut couvrant son mandat et des questions connexes. Cette disposition faisait suite à une recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle la tâche consistant à élaborer le projet de mandat de la Commission pourrait être confiée "en premier lieu au Secrétaire général et à ses collègues du CAC, étant entendu qu'ils consulteraient les représentants du personnel et le CCFPI suivant que de besoin et qu'ils soumettraient leurs recommandations à l'Assemblée générale par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires bien avant l'ouverture de la vingt-huitième session de l'Assemblée générale" (A/8914, par. 15).

7. Un projet de statut établi par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies a été communiqué au Comité, et au cours de sa session, il a reçu de ces organisations un certain nombre d'amendements visant à donner effet aux décisions de principe que le CAC a prises au sujet de certains articles le 12 avril 1973, date à laquelle il a d'ailleurs approuvé le projet dans son ensemble.

8. Après une première lecture du projet de statut, accompagnée d'un échange de vues avec les représentants des organisations et de la FICSA, le Comité a examiné de quelle manière il pourrait le mieux faire des observations sur les documents dont il était saisi. Le Comité a interprété son rôle en tenant compte de l'analyse qu'il avait faite antérieurement, à ses dix-neuvième et vingtième sessions, de la nécessité et de la nature éventuelle d'une commission de la fonction publique internationale. Si le Comité a estimé qu'un projet de statut était effectivement le moyen le plus concis de présenter sa conception de la Commission, son rôle propre ne lui est pas apparu comme devant consister à rédiger ou à remanier les dispositions d'un statut. Il a conclu par contre qu'il pourrait faire oeuvre très utile en examinant attentivement les questions de principe que soulève le texte. Ces questions sont celles que posent notamment les articles qui ont donné matière à réflexion au CAC, ou qui n'ont pas fait l'objet d'un accord unanime entre les parties représentées au Comité ou qui, dans quelques cas, apparaissent au Comité comme n'étant pas en parfaite harmonie avec les critères qu'il avait énoncés précédemment.

9. En second lieu, le Comité portera son attention sur certains articles qui semblent en contradiction avec les principes qu'il recommanderait, mais là encore sans chercher à les remplacer par son propre texte.

/...

B. La Commission

1. Nombre de membres

10. En ce qui concerne la composition de la Commission, le Comité rappellera d'abord la raison pour laquelle les organisations ont proposé, et l'Assemblée générale approuvé, la création de la Commission. C'était la nécessité depuis longtemps ressentie de constituer un organe central de réglementation composé d'experts, auquel pourraient être dévolus, dans une certaine mesure, des pouvoirs permanents, essentiellement des pouvoirs des chefs de secrétariat, en ce qui concerne la détermination des conditions d'emploi dans les organismes appliquant le régime commun. Cet organe pourrait être habilité à exercer bon nombre des fonctions de coordination qui sont actuellement assurées, dans le cadre du régime commun, grâce à des procédures purement consultatives; et il pourrait s'acquitter de cette tâche en permanence a/.

11. Au cours de chacun de ses deux examens précédents de la question, il a semblé au Comité que les fonctions précises, actuellement exercées par une douzaine d'administrations ne pouvaient être supervisées que par un organe hautement spécialisé et relativement restreint. "Pour répondre à ce besoin, le Comité avait envisagé un nouvel organe qui, sous réserve des décisions de l'Assemblée générale, devrait être doté de certains pouvoirs des chefs de secrétariat, être indépendant, restreint, permanent, constitué à l'échelon le plus élevé..." b/.

12. Il apparaît tout de suite, à la lecture du projet de statut, que la Commission sera composée de 13 membres. Le Comité reconnaît que cette disposition est en accord avec le paragraphe 1 du dispositif de la résolution de l'Assemblée générale aux termes duquel il a été décidé de créer une commission "composée, au plus, de treize experts indépendants ayant la compétence et l'expérience requises" (c'est le Comité qui souligne).

13. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a estimé qu'"on devrait considérer que 13 membres est un nombre maximum" et il a exprimé l'avis que "la possibilité de réduire quelque peu ce nombre ne devrait pas être exclue, dans la mesure où elle pourrait se concilier avec le principe d'une large

a/ Documents officiels de l'Assemblée générale, vingt-septième session, Supplément No 28A (A/8728/Add.1), par. 41.

b/ Ibid., par. 44.

représentation géographique" (A/8914, par. 10). Le Comité est pleinement conscient de l'importance que l'Assemblée générale attache à ce principe dès lors qu'il s'agit de créer un organe appelé à entreprendre une vaste réforme administrative. Néanmoins, les membres du CCFPI qui ont approuvé le rapport de la vingtième session ne peuvent que marquer leur déception devant une proposition qui, à leur avis, est très éloignée de leur recommandation de constituer un organe "restreint". Ils avaient estimé en effet que l'on pouvait assurer aussi bien la qualité des experts que le caractère représentatif d'une telle commission si celle-ci était conçue de façon à bien refléter les conceptions fondamentales de la fonction publique dans les divers pays c/.

14. Le Comité se permet donc d'insister une fois encore sur la nécessité indispensable de doter d'une structure efficace un organe qui est appelé à promouvoir une administration rationnelle du personnel dans tous les autres organismes appliquant le régime commun. Si l'on juge nécessaire, pour obtenir la confiance des Etats membres, que la Commission compte un plus grand nombre de membres - ce qui ne manquerait pas d'en affaiblir la structure - ce choix impose alors à tous les intéressés le devoir de créer un organe conçu de façon à pouvoir accomplir toute l'année les tâches difficiles qui doivent lui être confiées. C'est cette considération qui motive l'analyse ci-après.

2. Structure, répartition des attributions

15. Il ressort clairement du projet de statut que l'on s'est attaché sérieusement à créer une structure qui permette des débats largement représentatifs sur divers grands problèmes à long terme et qui comprenne en même temps un petit groupe actif capable de prendre rapidement des décisions administratives courantes. Il est proposé dans le projet que la Commission soit composée de treize membres désignés par l'Assemblée générale et comprenne trois membres à temps complet (dont l'un serait nommé président) et dix membres à temps partiel. La Commission plénière de treize membres se réunirait au moins une fois par an et ferait rapport annuellement à l'Assemblée générale; elle serait chargée de faire à l'Assemblée des recommandations touchant les mesures à prendre dans des secteurs clefs, à savoir les principes régissant la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires, les traitements et ajustements (indemnités de poste ou déductions) dans la catégorie des administrateurs, et le barème des contributions du personnel, assumant ainsi pour l'essentiel les fonctions exercées jusqu'à présent par le CCFPI. Elle fixerait aussi certaines indemnités et prestations spécifiques si l'Assemblée générale lui délègue ce pouvoir (voir par. 36 ci-dessous).

16. La Commission plénière se verrait donc confier bon nombre des attributions actuelles du CCFPI. Pour l'essentiel, le noyau actif assumerait lui-même dans une très large mesure les tâches d'administration et de direction qui incombent

c/ Ibid.; voir également ICSAB/XIX/1, annexe II.

actuellement à de nombreux chefs de secrétariat distincts et qui relèvent en grande partie de la compétence du Comité consultatif pour les questions administratives en matière de coordination, tâches qui doivent être dévolues à la Commission centrale.

17. Le Comité administratif de coordination a conclu que pour éviter toute confusion des responsabilités au sein de la Commission, le statut lui-même devait fixer la répartition des fonctions résumées ci-dessus. Le projet de statut précise en conséquence quels sont les pouvoirs que la Commission plénière peut exercer et dispose que les membres à temps complet s'acquittent des fonctions prévues par le statut qui ne sont pas expressément assignées à l'organe plénier.

18. Afin que les membres à temps complet ne paraissent pas exercer les fonctions qui leur sont propres sans en référer à leurs autres collègues siégeant à la Commission, le projet de statut prévoit que leur action sera soumise aux décisions de principe que la Commission plénière pourrait prendre. Cette disposition a pour but d'assurer un équilibre et une association plus étroite entre les deux éléments de la Commission. Elle permet aux membres à temps complet de bénéficier de l'opinion réfléchie des divers experts dont se compose le groupe tout entier. Mais elle n'accorde pas aux membres à temps partiel une autorité sur les membres à temps complet et ne pourrait le faire sans que cela fût incompatible avec les responsabilités particulières et immédiates de ces derniers. Le Comité aperçoit ici la possibilité que la nature même de cette répartition des pouvoirs conduise parfois à des controverses en cas de divergence d'opinion sur la question de savoir si les mesures prises par les membres à temps complet dans le cadre de leurs attributions précises s'accordent avec les politiques générales définies par le groupe tout entier. Comme les dix membres à temps partiel ne pourraient écarter les décisions prises par les trois membres à temps complet, il se pourrait que la seule solution consistât à exposer le différend dans le rapport annuel à l'Assemblée générale. Cependant, le fait même que la Commission comprendrait deux catégories de membres pourrait engendrer certaines tensions au sein de cet organe. On a fait observer que ce risque était inhérent à l'inégalité des fonctions attribuées aux deux éléments différents de la Commission.

3. Variantes de structure

19. Le Comité a appris que le CAC avait également examiné une variante prévoyant, au lieu des trois membres à temps complet, un président ou un président et un vice-président à temps complet. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires lui-même était favorable à la solution d'un président à temps complet, à condition que la tâche de ce dernier ne soit pas trop lourde. Ce président pourrait naturellement créer des groupes de travail de quelques membres à des fins précises, comme le fait le Président du CCFPI.

20. Partant de l'hypothèse que la Commission doit compter un plus grand nombre de membres et comporter par conséquent un noyau actif, le Comité estime que les arguments présentés en faveur de l'une ou l'autre formule de membres à temps complet s'équilibrent assez bien. Les considérations qui s'opposent sont qu'un seul président à temps complet représenterait de toute évidence la Commission dans son

/...

ensemble (même si le statut lui confère des pouvoirs spéciaux) tandis qu'un groupe de trois membres pourrait sembler constituer un organe séparé. En fait, cette dernière possibilité a fait naître la crainte, compréhensible bien qu'elle ne soit sans doute pas justifiée, que les membres à temps partiel auraient un statut inférieur; en réalité, une différence dans les attributions ne devrait jamais entraîner de différence dans la qualité de membre. D'autre part, si le Président était le seul membre à temps complet, certains pouvoirs de décision pourraient appartenir à un seul homme, alors qu'un groupe de trois membres émettrait un jugement concerté. L'opinion a été exprimée qu'une accumulation excessive des pouvoirs pourrait également en résulter. Il faut songer aussi qu'un groupe de trois pourrait mieux résister qu'un président isolé aux pressions exercées sur la Commission par toutes les parties intéressées. De même, on gagnerait en efficacité si chacun de ces trois membres pouvait ainsi être chargé de tâches précises.

21. La solution consistant à adjoindre au Président un vice-président à temps complet allégerait la tâche du Président et pourvoirait à son remplacement au cas où il serait momentanément dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, tout en empêchant que n'apparaisse un groupe distinct au sein de la Commission. Elle n'assurerait peut-être pas au même point la continuité, le fonctionnement à temps complet et l'élaboration d'une vue concertée avant qu'une décision ne soit prise.

22. Les opinions ont été partagées, mais un plus grand nombre de membres du Comité se sont prononcés pour trois personnes plutôt que pour une ou deux seulement. Dans l'une ou l'autre situation, le Comité est convaincu qu'il faut un certain nombre de membres à temps complet, en particulier pour exercer les fonctions qui sont actuellement dévolues aux diverses administrations. Sauf à constituer un organe véritablement restreint, la seule autre solution possible, de l'avis du Comité, est de faire une distinction entre les types de pouvoirs qui seront exercés au sein de la Commission.

23. On pourrait encore, en théorie, conférer à la Commission plénière le pouvoir soit de désigner les membres qui devraient servir à temps complet, soit de décider quelle autorité leur déléguer.

24. Le Comité accepte cependant l'idée implicite dans le statut que l'Assemblée générale tiendra à désigner - d'après ses propres critères de compétence et d'acceptation - le Président et les membres à temps complet d'un organe qui aura un tel retentissement sur l'efficacité de l'administration des organismes des Nations Unies.

25. Il est tout à fait normal aussi que les organes directeurs, et les chefs des secrétariats des organisations, veuillent avoir l'assurance qu'ils remettent leurs fonctions à des membres de cette commission bien choisis à cette fin.

26. Une difficulté de moindre importance que pose le choix du Président ou d'autres membres à temps complet par une commission plénière est que la mise à sa disposition d'un expert de haut rang destiné à être employé à temps complet pendant quatre ans

/...

est une question qui doit être résolue pendant le processus de désignation et pour laquelle on ne peut pas s'en remettre à cette procédure d'élection au sein de la Commission après que cet organe aura été constitué.

27. Le Comité a été amené à examiner la possibilité - évoquée par un membre - de modifier légèrement la structure de la Commission et d'apporter à ses fonctions des changements un peu plus sensibles, de façon à lui rendre son caractère d'organe restreint et à prévenir en même temps le risque de voir se heurter les pouvoirs des membres à temps partiel et ceux des membres à temps complet. Le Comité envisagerait une commission restreinte qui pourrait être composée de trois membres mais de préférence de cinq. Elle serait responsable devant l'Assemblée générale aussi bien pour les pouvoirs de chefs de secrétariat que pour les recommandations prévues par le présent projet. Cette commission serait toutefois secondée par un conseil consultatif de huit (ou dix) membres. La commission présenterait ses plans d'opération et ses recommandations à l'Assemblée générale, mais les soumettrait d'abord au Conseil afin d'obtenir son avis avant toute décision. La mise en oeuvre incomberait alors exclusivement aux membres de la Commission.

28. Cette variante présenterait la plupart des avantages et un petit nombre seulement des inconvénients du présent projet de statut. Sans insister outre mesure sur cette idée, le Comité estime cependant qu'elle mérite d'être comparée au projet existant.

/...

C. Fonctions spécifiques

29. Il a déjà été fait mention de la répartition des fonctions au sein de la Commission. Il y a d'une part les questions qui, d'une manière générale, intéressent les organes délibérants, comme celles sur lesquelles il est de tradition que l'Assemblée générale se prononce. Dans le passé, la plupart ont fait l'objet de recommandations du CCFPI. Pour cette raison, le Comité consultatif estime qu'il convient parfaitement de confier l'examen de ces questions à un organe de 13 membres qui, tout en reflétant un équilibre entre les régions, serait composé d'experts. Ces questions, pour la plupart, s'appliquent très largement à la fonction publique internationale, font intervenir des principes fondamentaux et comportent fréquemment d'importantes incidences budgétaires. La confiance des organes délibérants pourrait donc être renforcée s'ils savaient qu'un organe largement représentatif et hautement compétent a examiné ces problèmes.

30. Il y a, d'autre part, les problèmes nombreux et importants que pose l'administration du personnel des organisations internationales; ce sont les services administratifs qui s'en occupent, sans que les organes délibérants aient normalement à intervenir. Ces problèmes appellent toutefois un examen attentif de la part d'experts; ils exigent des décisions fréquentes et, souvent, ne peuvent être laissés en attente dans l'intervalle des sessions des organes supérieurs; enfin, aspect le plus important, ils rendent de plus en plus difficile la coordination administrative volontaire entre les organisations qui cherchent à appliquer des conditions d'emploi communes. Telles sont les activités dont la Commission devrait s'occuper à temps complet.

1. Responsabilités de la Commission plénière

a) Recommandations à l'Assemblée générale

31. Selon le projet de statut, la Commission plénière est appelée à faire à l'Assemblée générale des recommandations touchant les principes généraux applicables à la détermination des conditions d'emploi des fonctionnaires. Le Comité constate que, si l'on s'en tient au principe énoncé, cette disposition est rédigée en termes généraux, n'imposant aucune limite aux pouvoirs de la Commission plénière de faire des recommandations sur les conditions d'emploi en vue d'une décision de l'Assemblée générale. En particulier, le pouvoir ainsi conféré englobe naturellement le problème des critères essentiels à appliquer pour la détermination des traitements, question qui a été examinée par le CCFPI, puis par le Comité spécial pour la révision du régime des traitements des Nations Unies, et dont la Commission devrait s'occuper le plus tôt possible ainsi qu'elle en a été priée aux termes de la résolution 3042 (XXVII) de l'Assemblée générale. Cela suppose un examen suivi de la situation, compte tenu du principe Noblemaire dans le cas des fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et, dans le cas des agents des services généraux, compte tenu du principe consistant à établir les barèmes des traitements en fonction des conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la ville du lieu d'affectation, principe qui, de l'avis du CCFPI, devrait être réexaminé à fond.

/...

32. Le projet de statut confie ensuite à l'organe plénier le soin de recommander à l'Assemblée générale les barèmes des traitements et des ajustements (indemnités de poste ou déductions) pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures. Le Comité croit comprendre que ces barèmes seraient naturellement établis en appliquant les principes généraux recommandés par la Commission et approuvés par l'Assemblée générale, et que le rapport de la Commission présentant les barèmes proposés indiquerait de quelle manière les principes énoncés auraient été appliqués pour établir ces barèmes.

33. Le troisième sujet sur lequel la Commission plénière devra faire des recommandations à l'Assemblée générale concerne ce que l'on a appelé "le barème des contributions du personnel". Le Comité a estimé que là encore les principes applicables aux contributions du personnel étaient suffisamment importants pour que la Commission ne se borne pas à établir le barème. Les représentants des organisations sont convenus qu'il suffirait de supprimer ce mot.

34. Il convient de noter que l'attribution à la Commission du pouvoir de faire des recommandations sur ces trois questions ne modifie en rien la compétence de l'Assemblée générale dans ce domaine.

b) Indemnités et prestations

35. La question des indemnités et prestations est une de celles qui a reçu le traitement le plus hétérogène dans tout le régime commun. Les indemnités sont fixées tantôt par le chef du secrétariat, tantôt par les organes délibérants, tantôt encore d'une certaine façon dans une organisation et à un niveau différent dans une autre. Il apparaît depuis longtemps au Comité qu'une centralisation accrue serait un moyen très efficace de traiter la question, et le Comité se félicite que le projet de statut vise à uniformiser le régime en déléguant ces fonctions à un organe compétent unique.

36. Dans ce domaine, c'est, par tradition, l'Assemblée générale qui fixe un certain nombre d'indemnités (indemnité pour charges de famille, indemnité pour frais d'études, indemnité de licenciement et prime de rapatriement), de même que les conditions concernant le droit au congé dans les foyers. Comme les auteurs du projet de statut veulent que les organes délibérants de toutes les organisations délèguent à la Commission tous les pouvoirs nécessaires pour que l'autorité expresse de la Commission s'exprime uniformément dans toutes les organisations, il est logique que l'Assemblée générale, elle aussi, contribue à cette uniformité de fonction. Le projet de statut donnerait donc à la Commission le pouvoir de fixer les taux des indemnités et des prestations (à l'exception des pensions), ainsi que les conditions y donnant droit, de même que les conditions de voyage. Un membre considère cependant que la Commission, si elle le juge approprié, devrait s'estimer libre de faire, de son propre chef, des recommandations aux organes délibérants au sujet des indemnités et prestations. Le Comité a été d'avis, néanmoins, que la délégation de pouvoir par toutes les organisations à la Commission devait avoir pour effet de permettre à celle-ci de traiter de la question sans en référer aux organes délibérants.

/...

37. Comme les indemnités fixées jusqu'à présent par l'Assemblée générale ont un rapport relativement plus étroit que les autres indemnités avec les conditions de base de la fonction publique internationale, les auteurs du projet de statut partent du principe qu'il serait préférable de donner à la Commission plénière le pouvoir de les déterminer. En reconnaissant le bien-fondé de cette proposition, le Comité a présent à l'esprit le fait que les indemnités en question sont des éléments importants de l'ensemble des conditions d'emploi, et par conséquent qu'elles doivent être ajustées uniformément dans l'ensemble du système; il faut toutefois reconnaître qu'en termes budgétaires elles ne représentent qu'une faible proportion des dépenses totales de personnel. Quant aux indemnités pour charges de famille, qui impliquent une politique sociale fondamentale, il serait peut-être judicieux de se demander si elles ne devraient pas plutôt être fixées selon les mêmes procédures que les traitements, encore qu'il soit parfaitement logique également de considérer ensemble toutes les indemnités.

38. Il y a deux raisons d'exclure la question des pensions des attributions de la Commission. Premièrement, l'Assemblée générale a créé un organe distinct, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, dont elle adopte le règlement, et elle est saisie chaque année du rapport du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Deuxièmement, le Comité mixte a lui-même son propre mécanisme de calcul actuariel - discipline hautement spécialisée dont la Commission n'aurait pas besoin - pour déterminer les droits à pension, de même que son propre mécanisme d'examen et de recours. Il y a néanmoins une corrélation essentielle entre les traitements et les pensions, le barème des contributions et les conditions générales d'emploi. On peut donc s'attendre que la Commission fasse connaître ses vues au Comité mixte de la Caisse commune des pensions; elle devrait, de l'avis du CCFPI, se faire représenter aux sessions de ce comité et pouvoir obtenir de lui des données utiles pour le calcul des traitements et des prestations.

c) Règlement intérieur; procédures de consultation

39. L'adoption du règlement intérieur de la Commission aura une importance plus grande qu'à l'ordinaire, et c'est la Commission plénière qui en est responsable. Cette importance tient en particulier au fait que le règlement doit obligatoirement comprendre des dispositions (après consultation des chefs des secrétariats et des représentants du personnel) fixant la manière dont les chefs des secrétariats et les représentants du personnel peuvent exercer, collectivement ou séparément, leur droit de présenter des faits et des opinions sur toute question relevant de la compétence de la Commission. Le Comité a recommandé aussi aux représentants des organisations que le projet de statut exprime plus clairement l'obligation corrélatrice de la Commission de demander aux parties les renseignements dont elle peut avoir besoin.

40. A cet égard, la FICSA a insisté pour que le règlement intérieur impose aussi dès maintenant à la Commission l'obligation d'établir un mécanisme consultatif tripartite ou, comme on a dit, un "centre de dialogue". Les organisations et le personnel ont reconnu que la Commission devait disposer d'un mécanisme satisfaisant de consultation des administrations et du personnel. Des doutes ont été exprimés

/...

quant à la possibilité de prévoir, dans le statut même, la forme précise de mécanisme que la Commission pourrait par la suite juger nécessaire. Après une longue discussion, le Comité s'est rallié à l'opinion selon laquelle il conviendrait de mentionner dans le projet de statut qu'en adoptant son règlement intérieur la Commission devrait tenir compte des diverses formes de consultations, officielles ou officieuses, dont elle pourrait avoir besoin pour examiner ses plans et ses propositions. La FICSA, pour sa part, a accepté que ce soit la Commission qui, de sa propre initiative, sollicite des avis sur une question quelconque.

41. Le Statut prévoit des membres à temps complet et des membres à temps partiel. De l'avis du Comité, il devrait être précisé dans le règlement intérieur de la Commission que les membres à temps partiel seront dûment tenus au courant des travaux qui seront faits entre les sessions plénières.

d) Rapport annuel

42. L'adoption du rapport annuel à l'Assemblée générale qui doit également inclure des renseignements sur l'application des décisions et recommandations de la Commission est une autre fonction qui est assignée à la Commission plénière et qui a plus d'importance qu'à l'ordinaire pour son prestige et son autorité. Le Comité estime que le CAC a eu raison de décider de ne pas mettre sur pied, pour le moment, à la Commission, un mécanisme coûteux de contrôle. Le système actuel de vérification des comptes et d'inspection commune pourrait suffire pour contrôler l'application des décisions de la Commission. Néanmoins, le fait que la Commission ferait rapport à l'Assemblée générale (et, ainsi, aux organes directeurs des organisations) sur les défauts de coordination devrait avoir un effet psychologique considérable.

43. En fait, le Comité irait même plus loin. Dans la mesure où le projet de statut conserve à certaines actions de la Commission un caractère consultatif il devrait prévoir que, à cet égard aussi, la Commission ferait rapport sur tout défaut d'initiative qui risquerait de laisser de graves lacunes dans la coordination du régime commun.

2. Responsabilités des membres à temps complet

a) Critère

44. Comme il est indiqué aux paragraphes 16 à 18 ci-dessus, les membres à temps complet, dont les fonctions ont un caractère essentiellement exécutif, exerceraient, sous réserve des décisions de principe que la Commission plénière pourrait prendre, tous les pouvoirs que le Statut a assignés à la Commission mais n'a pas réservés expressément à l'organe plénier. Ainsi, pour reprendre l'exemple cité aux paragraphes 36 et 37 ci-dessus, ce sont eux qui fixeraient les taux des indemnités et prestations qui jusqu'à présent n'étaient pas fixés par l'Assemblée générale, ainsi que les conditions y ouvrant droit. L'opinion a été exprimée que ces indemnités et prestations devraient être examinées par la Commission plénière.

/...

b) Ajustements (indemnités de poste ou déductions)

45. Les membres à temps complet établiraient également le classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements (indemnités de poste ou déductions). A cet égard, le Comité souhaiterait que la Commission ait compétence pour examiner dans son ensemble la question des ajustements, d'autant plus qu'on envisage de faire du Comité d'experts pour les ajustements (indemnités de poste ou déductions) un de ses organes subsidiaires. Il apparaît clairement qu'un organe hautement spécialisé comme le Comité d'experts devra continuer de fonctionner comme il le fait jusqu'au jour où la Commission sera prête à assumer aussi ses fonctions.

c) Traitements des agents des services généraux

46. Un secteur particulièrement délicat des activités du personnel technique et des membres à temps complet de la Commission et dans lequel la Commission devra également n'assumer que progressivement toutes ses responsabilités concerne les traitements des agents des services généraux. Ne serait-ce que par son ampleur, la tâche est impressionnante : elle concerne la moitié au moins des membres de la fonction publique internationale, répartis dans le monde entier dans 140 lieux d'affectation, où ce sont chaque fois les conditions locales d'emploi les plus favorables en vigueur qui sont déterminantes. Les méthodes de calcul des salaires varient nécessairement suivant la localité et la nature des structures locales de rémunération et d'emploi, et le CCFPI a pu constater que l'effort à fournir pour les harmoniser était considérable. Le Comité a noté bien souvent que les organisations avaient besoin d'une meilleure connaissance des statistiques, des systèmes de classement et des études sur les rémunérations. Bien souvent aussi, il a signalé un écart sensible, dans les barèmes des traitements de la catégorie des services généraux, entre les villes où des organisations ont leur siège; cet écart tenait au manque d'uniformité des méthodes et rendait parfois difficiles les mouvements de personnel. La catégorie des services généraux a été aussi celle qui a causé le plus de difficultés dans les relations entre l'administration et le personnel.

47. Une preuve caractéristique de la complexité de la situation dans laquelle se trouvent les chefs des secrétariats est qu'à l'origine la détermination des traitements des fonctionnaires de la catégorie des services généraux a été presque le principal argument en faveur de la création d'un organe central d'experts auquel pourraient être délégués tous les pouvoirs en matière d'établissement des barèmes; pourtant, lorsqu'il a analysé le projet de statut, le CAC est parvenu à la conclusion que, pour le moment, la recherche des faits et le devoir de faire des recommandations aux chefs des secrétariats devraient suffire. Les membres du CAC ont été influencés, d'une part, par l'ampleur de la tâche pour une commission qui devrait fonctionner, au départ, avec un personnel très peu nombreux, et, d'autre part, par l'argument selon lequel, au cas où le personnel n'accepterait pas un barème fixé par la Commission, le chef du secrétariat d'une organisation pourrait être amené, du fait de ses responsabilités, à conserver certains pouvoirs de négociation.

48. La solution préconisée par le CAC était que l'on confère à la Commission le pouvoir d'enquêter et de faire des recommandations aux chefs des secrétariats dans les lieux d'affectation où des organisations ont leur siège. Dans les autres lieux d'affectation, le système existant serait maintenu; toutefois, le CAC pourrait de

/...

temps à autre prier la Commission de fournir des services analogues dans tel ou tel lieu d'affectation. Parallèlement, la Commission aurait un rôle quasi arbitral, en ce sens que le chef de secrétariat - ou les chefs de secrétariats - dans un lieu d'affectation donné pourrait, après avoir consulté les représentants du personnel, demander à la Commission d'établir le barème des traitements. Pendant la session du Comité, une organisation a proposé d'ajouter au statut un paragraphe aux termes duquel, à partir d'une date à déterminer, serait transféré à la Commission le pouvoir d'établir, après avoir dûment consulté les représentants de l'administration et du personnel, le barème des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local. En fait, toutes les parties ont été d'accord sur ce point, le seul doute portant sur la question de savoir s'il y avait lieu de formuler un vœu dans le texte d'un statut.

49. Les clauses relatives au barème des traitements des services généraux ont fait l'objet d'un long débat pendant la session. Le Comité était convaincu que la nouvelle Commission devait avoir tous pouvoirs en la matière, mais aussi que cela devrait se faire par étape et par secteur. La Commission, de la sorte, harmoniserait progressivement ses pouvoirs en la matière avec ses autres pouvoirs concernant les rémunérations. Il ne serait pas logique, en particulier, qu'elle continue trop longtemps de fixer les taux des indemnités pour le personnel recruté localement alors qu'elle pourrait seulement formuler des recommandations au sujet des traitements, question pourtant étroitement apparentée.

50. Le Comité n'a pu accepter le point de vue de la FICSA selon lequel le statut ne devrait contenir aucun article concernant les traitements des agents des services généraux. L'argument selon lequel on a déjà assuré une coordination dans ce domaine, qui ne peut se maintenir qu'au moyen de négociations menées sur le plan local, n'est pas convaincant, comme l'ont constaté plusieurs groupes de travail du CCFPI. D'autre part, le Comité n'est pas convaincu non plus par l'argument avancé par certaines administrations et selon lequel un chef de secrétariat ne peut, en raison de ses obligations statutaires, déléguer la responsabilité qui lui incombe de négocier les traitements des agents des services généraux avec le personnel. Dans la pratique, peu de chefs de secrétariats ont exercé un droit de regard quelconque sur les procédures centrales de détermination des traitements pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures, et la catégorie des services généraux ne peut guère être différente.

51. Le Comité appuie donc la proposition tendant à ce que l'on confère progressivement à la Commission tous les pouvoirs en ce qui concerne la détermination des traitements des agents des services généraux et des autres fonctionnaires recrutés sur le plan local, à l'issue d'une période intérimaire au cours de laquelle la Commission établirait les faits et formulerait des recommandations. Cependant, tout article dans ce sens devrait assurément exiger que les représentants de l'administration et du personnel soient dûment consultés.

52. Le Comité voudrait toutefois souligner à l'intention du CAC que, logiquement, la Commission serait mieux placée que le CAC pour déterminer si elle est en mesure d'élargir le champ et la portée de ses attributions, après avoir procédé chaque fois aux consultations voulues. Selon toute probabilité, il serait plus rassurant pour

/...

les organes directeurs de savoir que la Commission assumerait ses pouvoirs dès qu'elle s'en sentirait capable, plutôt que lorsque les chefs de secrétariats seraient prêts à les lui remettre. La Commission serait sûrement mieux à même de porter un jugement sur la manière dont ses travaux avancent et sur les moyens mis à sa disposition. Cette conception serait assurément plus en rapport avec son prestige et sa dignité.

d) Fixation de normes

53. Plusieurs articles du projet de statut ne donneraient ensuite à la Commission que des fonctions limitées de caractère consultatif - ou touchant, dans le meilleur des cas, la fixation de normes. Il est demandé à la Commission d'établir des normes de classement des postes, mais elle n'est autorisée à le faire que dans des domaines d'activité communs à plusieurs organisations. Dans d'autres domaines, elle doit donner des conseils sur la mise au point de systèmes uniformes de classement des postes. C'est là un champ d'action restreint.

54. Pour d'autres questions, la Commission a un rôle purement consultatif. Il n'est fait aucune distinction, par exemple, entre les programmes de formation du personnel, domaine qui se prête bien à un rôle consultatif, et les normes de recrutement, lequel a certainement une valeur normative ou se prête à la fixation de normes. Dans les deux cas, la Commission "peut donner aux organisations des conseils". Même dans l'élaboration de statuts du personnel communs (essentiels à bien des égards à la constitution d'une fonction publique internationale unique et homogène) la Commission n'a qu'un rôle consultatif. Il existe plusieurs autres domaines dans lesquels le CCFPI lui-même donne depuis des années plus de conseils qu'il n'a vu s'y produire de résultats : l'exploitation des sources de recrutement, l'organisation de concours d'entrée, la notation du personnel et la planification des carrières. Le Comité regrette qu'on ait donné à la Commission dans ces domaines si peu de pouvoir réglementaire, car dans bien des cas un rôle purement consultatif paraît insuffisant.

55. Un certain nombre de ces fonctions, de caractère normatif ou consultatif, paraissent au Comité être suffisamment importantes pour faire l'objet d'un examen par la Commission plénière, en vertu du pouvoir qu'elle a d'établir des principes généraux destinés à orienter l'action des membres à temps complet.

56. Le Comité s'est demandé aussi avec les organisations si l'on ne pourrait pas utiliser ce qu'on appelle en terme de métier une "clause passe-partout". Une telle clause permettrait à la Commission, après avoir consulté chaque organisation et pris pleinement en considération ses besoins particuliers, d'étudier toutes autres questions relevant de sa compétence en vertu du statut et intéressant la création d'une fonction publique internationale unifiée.

/...

D. Dispositions administratives et budgétaires

1. Rémunération des membres de la Commission

57. Aux termes du projet de statut, c'est l'Assemblée générale qui fixe les conditions d'emploi des membres à temps complet de la Commission. Le Comité approuve l'idée qui découle clairement de ce principe, à savoir qu'il faut, pour que tout le monde ait confiance dans l'impartialité de la Commission, que les traitements et indemnités de ses membres soient fixés indépendamment des traitements et indemnités qu'ils sont habilités à recommander ou fixer. La rémunération et le rang du Président doivent être tels qu'ils lui permettent de parler d'égal à égal avec les chefs de secrétariat, ce qui ne signifie pas que le Comité recommande la parité.

58. La situation est plus délicate en ce qui concerne les membres qui siègent à la Commission pendant une partie seulement de l'année. Le Comité craint fort que, si l'on veut s'assurer les services d'experts authentiques financièrement indépendants de leurs gouvernements, le montant actuel du remboursement des frais de voyage et celui des indemnités de subsistance ne s'avèrent insuffisants. Il ne faudrait pas que les individus se trouvent amenés à subventionner eux-mêmes les organisations. Le Comité croit savoir que, dans la pratique des Nations Unies, il n'est pas habituel de verser des honoraires mais, à défaut d'honoraires, on pourrait peut-être envisager de verser aux membres de la Commission une indemnité journalière, au moins à ceux qui travailleront pendant de longues périodes, par exemple dans les groupes de la Commission qui s'acquitteront de fonctions ad hoc.

59. Au sujet des activités des membres de la Commission, le projet de statut dispose qu'aucun membre de la Commission ne peut siéger à un organe d'une organisation appliquant le régime commun dont les fonctions comprennent l'examen de questions qui sont de la compétence de la Commission. Le Comité reconnaît qu'on veut ainsi assurer l'indépendance de la Commission et éviter les conflits d'intérêts, mais il serait enclin à penser que l'opinion qu'il a donnée au sujet de son propre mandat pourrait, dans ce cas également, suffire. Le Comité avait fait savoir en effet au CAC que "de l'avis du Comité consultatif, il n'est pas souhaitable qu'un membre soit appelé à participer aux débats d'un organe délibérant ou d'un organe semblable sur un rapport du Comité, sauf s'il est appelé à le faire en qualité de représentant du Comité" d/.

2. Personnel

60. Le projet de statut aborde avec circonspection la question du délicat équilibre nécessaire entre, d'une part, la responsabilité qu'a le Président de la Commission de diriger son personnel et l'intérêt qu'il a à ce que ce personnel soit

d/ Documents officiels de l'Assemblée générale, dix-huitième session, Annexes, point 64 de l'ordre du jour, document A/C.5/976, annexe, par. 16.

/...

compétent et discipliné et, d'autre part, la règle traditionnelle suivant laquelle le personnel des organes subsidiaires relève de l'autorité du Secrétaire général.

61. Du point de vue formel, il est assurément normal que le statut prévoie la nomination du personnel de la Commission par le Secrétaire général; il est peu vraisemblable que le Président ne soit pas consulté. Mais tout compte fait, de l'avis du Comité, étant donné la situation du Président, il serait plus indiqué de prévoir dans le statut que le Secrétaire général consultera le Président avant de nommer le personnel. En principe aussi, en prescrivant que le personnel ne peut être relevé de ses fonctions par le Secrétaire général qu'après consultation avec le Président, on évite même l'apparence que les fonctionnaires d'une commission indépendante puissent être influencés d'une manière quelconque par les pouvoirs officiels du chef de l'une quelconque des administrations qui sont touchées par les décisions de la Commission. Le Comité ne croit pas que la Commission soit le genre d'organe où un précédent fâcheux pourrait être créé; c'est un organe inter-organisations dont les fonctions découlent d'un statut distinct qui sera approuvé par de nombreuses organisations, dont les chefs de secrétariat ont intérêt à ce qu'elle fonctionne bien.

62. Le Comité prend note de la disposition relative aux procédures de sélection du personnel; il croit comprendre qu'on y mentionnera la nécessité d'une répartition géographique équitable.

63. On a donné au Comité un aperçu du nombre et de la classe des postes que les organisations envisageaient de proposer initialement pour constituer le personnel de la Commission. La réaction du Comité a été double : premièrement, les propositions lui ont paru traduire un louable souci d'économie; deuxièmement, une partie du personnel affecté à la Commission serait du personnel qui occupe actuellement dans les organisations des postes qui deviendraient superflus dès que la Commission commencerait à fonctionner, ce qui entraînerait des économies modestes dans les secrétariats de quelques organisations. Mais l'effectif initial tendrait certainement à augmenter à mesure que la Commission assumerait effectivement et progressivement toutes ses responsabilités au cours des années à venir.

3. Budget

64. Le Comité a eu un débat analogue sur les responsabilités pratiques en ce qui concerne le budget de la Commission, qui aboutissent à son approbation par l'Assemblée générale. Conformément au règlement financier, le projet de budget sera établi par le Secrétaire général. Dans la mesure où les dépenses de la Commission seront partagées entre toutes les organisations (selon des modalités convenues entre elles), le Secrétaire général consultera le CAC. Au cours du débat, on a reconnu que le Secrétaire général se prononcerait d'abord sur la base des propositions élaborées par la Commission. De l'avis du Comité, c'est la Commission plénière qui devrait se prononcer sur ces propositions.

/...

E. Procédures

1. Quorum

65. La question du quorum pour les sessions de la Commission a présenté des difficultés. S'il est toujours nécessaire d'avoir un nombre suffisant de membres pour que les décisions prises soient bien fondées, il ne faut pas, par contre, entraver les travaux de l'organe plénier en fixant un chiffre trop élevé pour le nombre des membres dont la présence est absolument nécessaire, ni même risquer que ces travaux ne soient interrompus à cause de l'absence ultérieure d'un membre. Après avoir étudié plusieurs solutions, le Comité a accepté le chiffre de sept membres proposé par le CAC. Mais il ne faut pas, à son avis, que ce chiffre comprenne obligatoirement un nombre défini de membres à temps complet. Pareille obligation compliquerait le problème et impliquerait une distinction qui n'est pas souhaitable entre les deux catégories de membres de la Commission.

66. On pourrait cependant envisager aussi la possibilité de préciser dans le statut, dans le règlement ou dans la lettre de nomination que l'absence à deux sessions consécutives de la Commission, sans raison valable, serait censée constituer une démission.

2. Articles particuliers

67. Un membre du Comité a exprimé l'opinion qu'on devrait supprimer du projet de statut l'article prévoyant de réserver les droits acquis du personnel en vertu du règlement du personnel des organisations intéressées. La Commission n'aurait sans doute aucune intention de porter atteinte à ces droits, mais, de l'avis de ce membre, l'inclusion de cet article pourrait avoir pour effet de gêner ses travaux.

68. Le Comité a cru comprendre que les organisations ont accueilli favorablement sa suggestion tendant à inclure dans le statut un article sur les mesures transitoires. Un exemple notable de cette nécessité est rappelé au paragraphe 45 ci-dessus. Le besoin d'un tel article est d'autant plus apparent qu'on ne peut attendre de la Commission qu'elle commence tout de suite à agir dans tous les domaines.

69. De même, le Comité a pensé qu'on pourrait insérer dans les articles du projet de statut concernant la procédure une disposition aux termes de laquelle l'Assemblée générale examinerait, après les quatre premières années de fonctionnement, la composition et l'efficacité de la Commission.

70. On pourrait faire une observation au sujet des articles relatifs aux amendements au statut et au retrait de l'acceptation de la compétence de la Commission. S'il est vrai que, dans un traité, ces articles constitueraient des clauses finales types, ils ne sont pas non plus sans avoir certaines implications. Quelle que soit l'assurance qu'ils donnent aux organes directeurs des institutions spécialisées,

/...

le même but pourrait être atteint plus élégamment, de l'avis du Comité, en donnant par exemple aux amendements force obligatoire à l'égard des autres organisations "quand" ces amendements sont approuvés par leurs organes directeurs, conformément à la procédure d'acceptation applicable, plutôt que seulement "dans la mesure où" ils sont approuvés. De même, on pourrait affirmer plus vigoureusement le caractère indésirable du retrait de l'acceptation en exprimant cette possibilité par la négative : une organisation ne peut pas retirer son acceptation sans un préavis de deux ans au moins. Le Comité suggère de porter d'un an à deux ans le délai de préavis afin de donner aux organisations appliquant le régime commun le temps de procéder aux ajustements nécessaires.

/...

F. Conclusion

71. Le Comité consultatif se félicite des mesures prises à ce jour pour créer la Commission de la fonction publique internationale. Le travail d'unification accompli dans l'administration des organismes appliquant le régime commun des Nations Unies a beaucoup progressé. Malgré leur autonomie constitutionnelle et le caractère purement volontaire de leurs procédures consultatives, les organisations ont atteint une assez grande coordination dans leurs conditions d'emploi.

Néanmoins, le désir de s'entendre, par la voie d'un long processus de négociation ne saurait remplacer un organe central qui puisse exercer des pouvoirs réglementaires et rassembler des experts ayant les compétences voulues pour assurer que les mesures qu'il recommande aux organes délibérants, les décisions qu'il prend et les conseils qu'il donne contribueront toujours au développement harmonieux d'une fonction publique internationale unifiée.

72. Le Comité consultatif évoque avec satisfaction l'aide que lui ont apportée les organisations et les représentants du personnel pendant tout le temps où il a lui-même participé à ce processus de coordination. Il est reconnaissant aux organes délibérants d'avoir généralement souscrit aux recommandations fermes qu'il a été habilité à leur présenter. Mais il ne va pas jusqu'à penser que ses exhortations, malgré toutes les bonnes volontés, ont donné des résultats appréciables.

73. Puisque les résultats que devra maintenant chercher à obtenir une commission dotée, dans une certaine mesure, de pouvoirs de chefs de secrétariat ont pour l'essentiel un caractère administratif précis, le Comité consultatif estime que ses recommandations antérieures selon lesquelles la Commission devrait être un organe indépendant, restreint et composé d'experts, demeurent valables. Le Comité consultatif est toujours prêt à renouveler cette recommandation. Il a reconnu toutefois que, pour rendre plus acceptables les recommandations de la Commission sur un certain nombre de principes essentiels ou sur des questions ayant des incidences budgétaires, il faudrait peut-être prévoir un organe plus nombreux et assurer une représentation géographique. Dans ce cas, le Comité consultatif en conclut que le choix des solutions pratiques proposées aux organisations est limité : un organe plus nombreux devra comprendre un groupe de direction qui puisse prendre à tout moment des décisions administratives précises ayant généralement un caractère très technique, et assurer en même temps une étroite surveillance dans une douzaine d'organisations différentes et dans des lieux d'affectation disséminés dans le monde entier. Ce n'est pas une fonction que puisse exercer un organe de 13 membres.

74. Les deux rôles différents qu'impliquent ces distinctions appellent une répartition des fonctions entre les deux éléments d'une telle commission. Le Comité consultatif, après avoir examiné à fond la question, et sous réserve d'un certain nombre d'observations qu'il a formulées au cours de sa session, est parvenu à la conclusion que le partage des responsabilités essentielles tel qu'il est prévu par le projet de statut présenté au Comité consultatif est (compte tenu des hypothèses indiquées) à la fois logique et souhaitable.

/...

75. Si les dispositions fondamentales de ce projet de statut sont accueillies favorablement par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires et par l'Assemblée générale, le Comité consultatif estimera sa succession en bonnes mains lorsque la Commission de la fonction publique internationale "commencera à s'acquitter de ses tâches".

/...

APPENDICE

LISTE DES PARTICIPANTS

I. Membres du Comité

M. Jamshid Amouzegar
Sir Adetokunbo Ademola
M. Pascal Frochaux
M. Guillaume Georges-Picot
M. Toru Haguiwara
M. Robert E. Hampton
M. Anatoly Georgievich Koulazhenkov
M. Gustavo Martínez Cabañas
Sir Wilfred Morton
M. Raúl A. Quijano
M. Vladimir Velebit

II. Organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

Organisation des Nations Unies

M. David Miron, directeur assistant chargé de mission,
Bureau des services du personnel

Organisation internationale du Travail

M. C. J. Hislaire, chef du Département du personnel et des services
administratifs
M. W. Farr, chef du Service des politiques en matière de personnel

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

M. C. F. Pennison, sous-directeur général,
Département de l'administration et des finances
M. R. Goodall, assistant du Sous-Directeur général
Département de l'administration et des finances

/...

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

- M. V. Erofeev, sous-directeur général pour l'administration
M. Roger Barnes, directeur du Bureau du personnel
M. Meir Leker, fonctionnaire d'administration,
Section du statut et du règlement

Organisation mondiale de la santé

- M. John I. Armstrong, directeur de la Division du personnel et des services généraux
M. Jean Brouland, chef du Groupe du personnel
M. R. S. M. Sundaram, administrateur chargé des conditions et des politiques de l'emploi

Organisation de l'aviation civile internationale

- M. J. J. Rolian, chef du Service du personnel

Union postale universelle

- M. Zdenek Caha, sous-directeur général de la Division des questions juridiques et administratives

Union internationale des télécommunications

- M. Michel Bardoux, conseiller principal au Département du personnel

Organisation météorologique mondiale

- M. Robert L. Munteanu, chef du Département de l'administration et des relations extérieures
M. Mustapha Fellague-Ariouat, chef du Service du personnel

Organisation intergouvernementale consultative de la navigation maritime

- M. Marcel Landey, chef de la Division administrative

Agence internationale de l'énergie atomique

- M. Muneer-Uddin Khan, directeur de la Division du personnel

/...

Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce

M. D. P. Taylor, sous-directeur général du Département des conférences et de l'administration

M. Y. Ogaard, chef de la Section du personnel

III. Programme des Nations Unies pour le développement

M. C. Roy Smith, chef du Service de l'administration
Division du personnel

IV. Comité consultatif sur les questions administratives

M. R. L. Munteanu, président

M. A. Lethbridge, secrétaire

M. D. Jon Grossman, fonctionnaire d'administration hors-classe

V. Fédération des associations de fonctionnaires internationaux

M. N. G. Rathore, président

M. K. J. Brendow, secrétaire général

M. J. Balfroid, trésorier

M. V. Torres-Molinero, membre du Comité exécutif

VI. Secrétariat

M. W. W. Cox, secrétaire
