

UN LIBRARY

NOV 28 1977



NATIONS UNIES

ASSEMBLEE

GENERALE

UN/SA CO.



Distr.
GENERALE

A/C.5/32/50
23 novembre 1977
FRANCAIS
ORIGINAL : ESPAGNOL

Trente-deuxième session
CINQUIEME COMMISSION
Point 109 de l'ordre du jour

RAPPORT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

DECLARATION DU PRESIDENT DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
INTERNATIONALE A LA CINQUIEME COMMISSION

Monsieur le Président,

Aux termes de l'article 17 de son statut, la Commission de la fonction publique internationale doit présenter un rapport annuel à l'Assemblée générale. Je suis heureux que la Cinquième Commission m'offre cette occasion de prendre la parole devant elle, pour présenter le rapport sur l'année en cours.

Le rapport de la Commission de la fonction publique internationale que j'ai l'honneur de présenter est le troisième qu'ait établi cet organe de l'Assemblée générale depuis qu'il a été créé par la résolution 3357 (XXIX), en date du 18 décembre 1974. Peut-être encore plus que les deux rapports précédents, il montre combien il est difficile de corriger des anomalies qui se sont enracinées, avec le temps, et confirme le bien-fondé de la résolution 13 (I) du 13 février 1946, qui prévoyait déjà la création d'une commission de la fonction publique internationale pour conseiller l'ONU et les institutions spécialisées à propos des questions de personnel. Cette résolution n'a pas été appliquée au pied de la lettre puisque le Comité consultatif qui a été créé au lieu de la Commission n'a jamais eu ni le pouvoir ni les moyens d'exercer un contrôle adéquat sur la façon dont la notion de fonction publique a évolué, au fil des années, dans le contexte des organisations internationales.

C'est seulement en 1974 que l'Assemblée générale, préoccupée par le gonflement des dépenses de personnel et ayant à se prononcer sur un certain nombre de questions et de problèmes suscités par une croissance de la fonction publique internationale qui n'était pas toujours planifiée ni systématique, a décidé de créer ce nouveau mécanisme indépendant que constitue la Commission, redonnant à celle-ci le nom prévu dans la résolution de 1946 et lui attribuant des fonctions qui ne sont pas seulement des fonctions consultatives mais également, dans des domaines précis des fonctions d'exécution, touchant la réglementation et la coordination des conditions d'emploi dans le cadre du régime commun des Nations Unies.

Conformément à ce mandat, la Commission est un organe de coordination inter-organisations, ce qui exige des consultations constantes avec les organes de coordination existants, ainsi que des contacts permanents avec chacun des quatorze organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies. A ces fins, la Commission tient chaque année, sur l'invitation des organisations, une réunion au siège d'une institution spécialisée, en plus des sessions ordinaires qu'elle tient au Siège de l'ONU, à New York. L'an dernier, cette réunion a eu lieu au siège de la FAO, cette année au siège de l'Agence internationale de l'énergie atomique, et pour 1978 la Commission a déjà accepté une invitation de l'UNESCO. La Commission complète ce programme de contacts par des visites dans les différents sièges, pour s'informer des points de vue des administrations et des associations du personnel sur toutes les questions qui l'intéressent directement.

Le rapport de la Commission de la fonction publique internationale, supplément No 30 des documents officiels de la présente session de l'Assemblée générale, résume les activités de la Commission en 1977.

Il m'est impossible de parler de ces activités sans évoquer le souvenir de notre Vice-Président, M. Amishadai Adu, du Ghana, décédé le 2 septembre, et dont la perte a été profondément ressentie. Son concours a été inestimable pour les travaux de la Commission et j'espère que, pour le remplacer, on choisira une personnalité dont les capacités, le dévouement et les talents seront semblables à ceux qui caractérisaient M. Adu.

Le rapport que j'ai l'honneur de présenter montre, que cette année, la Commission a dû consacrer l'essentiel de son temps et de ses possibilités de travail à l'enquête sur les traitements des agents des services généraux à Genève, afin de s'acquitter comme elle le devait du mandat bien précis que lui avait conféré l'Assemblée générale dans sa résolution A/31/93 B du 22 décembre 1976, en la priant de faire faire une enquête sur les conditions d'emploi locales à Genève et de faire des recommandations quant au barème des traitements qu'elle jugerait appropriée.

En conséquence, la Commission a dû, comme en 1976, accorder la priorité aux questions de traitements, au détriment des autres questions importantes qui, en vertu de son statut, relèvent de sa compétence et de ses responsabilités. Le rapport indique que, bien qu'étant ainsi limitée, la Commission a pu néanmoins continuer à s'occuper de presque toutes les autres questions de son ressort.

L'une des tâches précises à laquelle elle s'est consacrée en priorité découlait du paragraphe 1 du dispositif de la partie II de la résolution 31/141 B, aux termes duquel elle avait été priée de faire rapport à l'Assemblée sur la possibilité d'établir un système modifié des ajustements. A cet égard, la Commission a étudié deux questions qu'elle a jugé importantes. La première avait trait à la possibilité que le système des ajustements n'entraîne des divergences trop marquées dans le rapport entre les rémunérations aux Nations Unies et les rémunérations dans la fonction publique choisie comme point de comparaison, en particulier une marge excessive si les augmentations de l'indemnité de poste payable à New York, sur la base des mouvements de l'indice du coût de la vie dépassaient les augmentations qui, pratiquement chaque année, sont accordées aux fonctionnaires de l'administration américaine.

La Commission a fait observer à cet égard que, vu l'expérience des dernières années, ce risque était minime puisqu'en règle générale les traitements des fonctionnaires des Etats-Unis avaient chaque année été ajustés en fonction de la hausse du coût de la vie. Il en a été de même en 1977, les traitements de la fonction publique des Etats-Unis ayant été relevés de 7,05 p. 100 avec effet au 1er octobre 1977, en vertu de l'Executive Order 12010 signé par le Président Carter.

L'Assemblée générale a demandé à la Commission de garder cette question à l'étude et, dans les paragraphes 39 à 44 de son rapport, la Commission explique en détail ce qu'elle a fait pour s'acquitter de cette responsabilité. La Commission pense que, si la marge se rétrécissait trop, la seule correction possible supposerait une révision du barème des traitements de base, opération qui relève de la compétence exclusive de l'Assemblée générale. Par contre, si la marge s'élargissait trop, ce qui pourrait arriver si, une année, l'administration américaine n'accordait aucune augmentation à ses fonctionnaires, le mandat de la Commission lui permet d'appliquer les mesures correctives nécessaires, par exemple en réduisant les indices de comparaison ou en retardant l'entrée en vigueur d'un changement de classe aux fins des ajustements.

En conséquence, la Commission est parvenue à la conclusion que l'Assemblée générale n'avait pas de mesures à prendre à cet égard cette année. La Commission continuera de suivre avec soin le mouvement de cette marge qui constitue l'élément de base pour l'application du principe Noblemaire. En septembre 1977, la situation était celle qui est exposée au paragraphe 34 du rapport de la Commission, c'est-à-dire que, si l'on prend pour base les traitements des fonctionnaires de l'administration américaine (= 100), dans le cas des fonctionnaires des Nations Unies en poste à New York le chiffre moyen ajusté était de 113,3. La Commission signale ici une petite différence de 0,6 p. 100 par rapport à l'année dernière, laquelle est due à une légère variation du coût de la vie entre New York et Washington, mais cette augmentation n'est pas assez importante, de l'avis de la Commission, pour qu'il faille prendre des mesures à cet égard, du moins pour le moment. Pour mieux vérifier la situation, la Commission fait faire actuellement une enquête sur le coût de la vie à Washington et à New York.

Si l'on projette cette situation sur les 12 mois à venir, on constate que l'augmentation de 7,05 p. 100 des traitements des fonctionnaires de l'administration américaine que j'ai mentionnée plus haut a pour effet de réduire la marge pour diverses classes, mais la Commission compte qu'étant donné le mouvement de l'indice du coût de la vie, il faudra, avant la fin de 1978, faire passer New York dans une classe supérieure aux fins de l'indemnité de poste, une première fois en décembre 1977 et une deuxième fois pendant le deuxième semestre de 1978, de sorte que, dans l'ensemble, il n'y aura pas de changement fondamental de la marge.

L'autre question que la Commission a examinée dans ses études sur le système des ajustements (indemnités de poste ou déductions) est la mise au point d'une formule selon laquelle il faudrait un même pourcentage d'augmentation du coût de la vie pour déclencher un changement de classe, quelle que soit la classe d'indemnité de poste considérée. Dans le cadre du système actuel, selon lequel il faut un mouvement de 5 points par rapport à la base de l'indice (= 100) pour qu'un lieu d'affectation change de classe aux fins de l'ajustement, il arrive que

/...

plus la classe d'indemnité de poste est élevée, plus le pourcentage d'augmentation du coût de la vie qui déclenche un changement de classe est faible, de sorte que les changements de classe sont de plus en plus fréquents et ont un effet accélérateur. La modification que la Commission propose au paragraphe 57 de son rapport aurait pour effet de ralentir ce processus en exigeant que les changements de classe soient fondés sur des mouvements de 5 p. 100 du coût de la vie et non sur des mouvements de 5 points de l'indice. La valeur de chaque classe d'ajustement serait logiquement proportionnelle à l'augmentation de l'indice, de sorte que la prolongation de la période d'attente entre deux changements de classe serait compensée par le montant plus élevé de l'indemnité de poste.

Le Comité administratif de coordination a critiqué la modification proposée en faisant valoir que le nouveau système serait plus difficile à comprendre et plus complexe à appliquer que le régime actuel. La Commission a estimé qu'après une courte période d'adaptation le nouveau système ne devrait pas poser de tels problèmes et qu'au contraire, il simplifierait à la longue les tâches administratives en évitant les changements de classe trop fréquents. La proposition a soulevé des objections de la part des représentants du personnel qui ont fait valoir que, dans les régions où le coût de la vie était élevé, les fonctionnaires devraient attendre plus longtemps qu'à l'heure actuelle pour recevoir les montants versés pour compenser l'augmentation du coût de la vie. Cela est certain, mais il a été jugé nécessaire de modifier le système actuel pour des raisons d'équité, puisque dans les lieux d'affectation qui sont rangés dans une classe élevée aux fins de l'ajustement, il suffit d'une augmentation du coût de la vie de 2,8 p. 100 pour faire passer ledit lieu d'affectation dans la classe supérieure, comme c'est le cas pour le passage de la classe 15 à la classe 16, alors que dans les lieux d'affectation qui sont rangés dans des classes plus faibles aux fins de l'ajustement, il faut une augmentation de 5 p. 100 du coût de la vie pour déclencher un changement de classe. La Commission est convaincue que, même si on le modifie comme prévu, le système adopté par les Nations Unies pour compenser les augmentations du coût de la vie continuera d'être suffisamment sensible à l'évolution de la situation et qu'il supportera avantageusement la comparaison avec la majorité des systèmes prévus par les administrations nationales qui accordent des ajustements analogues.

Comme le changement prévu exigera une période d'adaptation, la Commission propose que le nouveau système, s'il est adopté, entre en vigueur le 1er juillet 1978.

Cette proposition, qui est récapitulée au paragraphe 57 du rapport de la Commission, est la seule recommandation de la Commission sur laquelle l'Assemblée générale doit se prononcer.

J'aborderai maintenant la partie plus importante du rapport de la Commission qui concerne l'étude qui a été faite sur les traitements des agents des services généraux en poste à Genève.

Du fait de l'adoption par l'Assemblée générale de l'article 12 du statut de la Commission de la fonction publique internationale et du fait que la Commission a assumé par la suite les fonctions que ledit article lui confie, la procédure établie pour déterminer les traitements des agents des services généraux a subi un changement significatif.

/...

Alors que, précédemment, ces traitements étaient déterminés par les chefs de secrétariat des organisations, en consultation avec le personnel, les gouvernements ont jugé nécessaire de faire intervenir, à partir de 1975, un organisme indépendant chargé d'établir les faits et, sur la base de leur évaluation, de faire des recommandations quant aux montants jugés adéquats pour les traitements. Ce qui s'est passé à Genève au début de 1976, et que le Corps commun d'inspection a porté opportunément à l'attention de l'Assemblée générale, a contribué sans aucun doute à renforcer l'intérêt des gouvernements pour cette nouvelle procédure et a entraîné la décision de faire faire une étude spéciale sur la situation à Genève, ville qui est le siège de six organisations et de l'Office européen des Nations Unies.

La tâche précise que l'Assemblée, par sa résolution 31/193 B, a confiée à la Commission en lui demandant de faire d'urgence une étude des conditions d'emploi des agents des services généraux à Genève a représenté pour la Commission un travail de grande envergure, puisqu'elle n'avait pas encore eu la possibilité d'examiner les principes généraux à appliquer à cet égard ni de se prononcer sur les méthodes à suivre. En conséquence, la Commission s'est vue contrainte d'adopter une attitude fondamentalement pragmatique et de choisir une procédure ad hoc pour Genève en remettant à plus tard l'élaboration d'une méthode générale.

La Commission a pu accomplir sa tâche et elle a rempli son mandat en temps voulu : elle a établi les faits et elle a formulé des recommandations au sujet d'un nouveau barème des traitements, recommandations qui ont été communiquées aux chefs de secrétariat intéressés le 23 septembre et qui sont transmises à l'Assemblée générale dans le rapport que je présente actuellement.

La Commission a commencé par étudier les principes fondamentaux, et elle est parvenue à la conclusion qu'elle devait réaffirmer le principe des "conditions les plus favorables en vigueur dans la localité". Ce principe a été approuvé par l'Assemblée générale, et la Commission a considéré qu'il demeurerait applicable tant qu'il n'avait pas été modifié par l'Assemblée.

L'étape suivante a consisté à déterminer quelles étaient les conditions les plus favorables en vigueur dans la localité et à les interpréter. Pour obtenir ces informations, et vu qu'il n'existe pas à Genève de publication officielle où figurent des données complètes sur les salaires, la Commission a décidé de faire faire une enquête auprès des employeurs locaux. Après avoir examiné plusieurs possibilités, elle a adopté un type d'enquête dont on avait souvent fait l'expérience puisqu'il avait été utilisé dans le passé par plusieurs organisations : il s'agissait d'une enquête faite auprès d'un groupe présélectionné d'employeurs réputés les meilleurs, méthode qui remplaçait celle de l'enquête par sondage, qui avait été utilisée lors des trois dernières enquêtes faites à Genève. La méthode ainsi choisie a été appuyée par les chefs de secrétariat, mais s'est heurtée à l'opposition énergique des représentants du personnel.

/...

La Commission est convaincue que pour déterminer les conditions d'emploi les plus favorables en vigueur dans la localité, la méthode de la présélection est plus valable du point de vue statistique que celle du sondage aléatoire. Avant tout, elle a le mérite d'avoir fait ses preuves ailleurs, tandis que la méthode du sondage a donné des résultats qui ont été contestés par l'une ou l'autre des parties dans deux des trois occasions où elle a été utilisée à Genève.

La présente enquête diffère également des enquêtes effectuées antérieurement à Genève par le fait qu'en l'occurrence on a choisi un nombre beaucoup plus élevé d'emplois à étudier, puisqu'on a retenu quinze emplois aux fins de comparaison, contre deux lors de l'enquête précédente. Malgré les différences qui existent entre les différentes organisations ayant leur siège à Genève et malgré le fait que l'ONU n'a pas encore introduit à l'Office de Genève un système de classement des postes, la Commission n'a pas rencontré de difficultés majeures pour obtenir l'accord des administrations et du personnel pour la description détaillée de quinze postes qui pourraient être considérés comme représentatifs des tâches incombant à la grande majorité des agents des services généraux.

La liste des employeurs que l'on pouvait présumer être parmi les meilleurs de Genève a été établie sur la base de l'évaluation la plus juste qu'a pu obtenir la Commission. Celle-ci a considéré que la liste des 45 entreprises qu'elle avait sélectionnées était véritablement représentative des meilleurs employeurs de Genève et qu'en même temps elle reflétait un équilibre adéquat des différents secteurs de l'activité économique et commerciale de cette ville. La Commission a invité les représentants du personnel à proposer le nom d'autres employeurs qui, à leur avis, mériteraient de figurer sur la liste, mais ils ont choisi de repousser cette offre. Ils ont par contre critiqué la liste établie par la Commission, lui reprochant d'exclure les petites entreprises. A ce propos, je voudrais préciser que la Commission a adopté le critère selon lequel seules devaient être incluses dans l'enquête les entreprises comptant au moins 50 employés de bureau, jugeant qu'il n'était pas approprié de comparer les traitements d'une organisation qui emploie un personnel aussi nombreux que l'Organisation des Nations Unies avec les traitements d'une petite entreprise comptant peu d'employés. Il se pouvait qu'une telle entreprise verse, pour tel ou tel emploi, un traitement exceptionnellement élevé, mais il ne s'agirait alors là que d'un cas isolé et non d'un exemple représentatif des conditions les plus favorables en vigueur à Genève.

Sans doute est-il regrettable qu'un grand nombre des employeurs qui ont été invités à participer à l'enquête aient refusé de coopérer. Sur les 45 entreprises sélectionnées, 27 ont accepté de fournir des renseignements, mais seules ont été utilisables les données fournies par 22 d'entre elles, les réponses des cinq autres ayant dû être exclues pour diverses raisons qui sont exposées en détail au paragraphe 140 du rapport de la Commission.

Les 18 refus de coopérer ont été dus en partie au fait que l'enquête a eu lieu peu avant les vacances d'été et au manque de temps pour le rassemblement des données. Un autre facteur a probablement été l'ampleur des questionnaires, la Commission ayant

/...

jugé indispensable de recueillir des renseignements beaucoup plus détaillés que lors des enquêtes antérieures, tant sur les traitements pour un grand nombre de postes que sur d'autres conditions d'emploi telles que congés, indemnités, pensions, etc.

Néanmoins, bien que 18 entreprises n'aient pas répondu, la Commission est convaincue que les données recueillies auprès des 22 entreprises qui ont collaboré à l'enquête sont suffisamment représentatives des meilleurs employeurs de Genève et correspondent à un échantillon convenablement équilibré des divers secteurs d'activité.

Le côté matériel de l'enquête a été confié à des fonctionnaires hautement qualifiés dans ce domaine et ayant déjà acquis une vaste expérience dans les services de l'ONU et de l'UNESCO qui s'occupent des traitements et salaires. Des représentants du personnel et des administrations ont participé à toutes les étapes de l'enquête.

Pour l'interprétation des données, la Commission a veillé à adopter des solutions solides et équitables sur le plan méthodologique. Ayant la preuve que certains employeurs à Genève versent, à travail égal, des traitements plus élevés aux hommes qu'aux femmes, la Commission a pris particulièrement soin d'éviter que les barèmes des organismes des Nations Unies reflètent cette discrimination, qui serait incompatible avec les dispositions de la Charte et celles de diverses résolutions et conventions adoptées par les organes délibérants du système. La solution retenue a consisté, pour les emplois occupés indifféremment par des hommes ou des femmes, à prendre seulement en considération les traitements versés aux hommes et, pour les emplois occupés exclusivement par des femmes, à appliquer aux traitements un coefficient de correction fondé sur la différence en faveur des hommes constatée dans les emplois "mixtes", différence estimée en moyenne à 8 p. 100.

Ayant pris toutes ces précautions, la Commission est convaincue qu'elle a largement compensé les effets de toute discrimination qui pourrait exister dans les emplois ayant fait l'objet de l'enquête. Il convient d'ajouter que bon nombre des entreprises ayant participé à l'enquête ne pratiquent aucune politique discriminatoire. C'est le cas en particulier des grandes banques, des administrations publiques et des sociétés transnationales.

La méthodologie adoptée par la Commission a tenu compte de toutes les critiques que le Corps commun d'inspection avait formulées au sujet des enquêtes antérieures dans le rapport qu'il a présenté l'année dernière à l'Assemblée générale. Il convient de signaler ici que, bien que la Commission ne se soit pas sentie tenue d'appliquer strictement la méthodologie établie dans les "principes directeurs" convenus en 1965 par le Comité administratif de coordination et confirmés ultérieurement par le Comité consultatif de la fonction publique internationale, en pratique, elle s'est guidée à tous égards sur ces principes. Je le répète, ces principes n'étaient pas contraignants pour la Commission puisque, par ailleurs, ils n'ont jamais été approuvés par aucun organe délibérant, mais ils ont néanmoins été rigoureusement suivis dans l'exécution de l'enquête.

/...

Sur la base des données recueillies, la Commission a ensuite entrepris de construire la barème de traitements qui devait correspondre à Genève, comme il est expliqué en détail dans les paragraphes 171 et suivants du rapport. Il s'agit d'un processus complexe où il a fallu concilier des considérations diverses. Le barème obtenu, reproduit à l'annexe III L du rapport, représente une réduction moyenne de 17 p. 100 par rapport au barème actuel.

Comme l'Assemblée générale l'en avait priée au paragraphe 2 de sa résolution 31/193 B, la Commission a essayé d'expliquer les raisons du niveau actuel des traitements à Genève et ses vues sur la question sont résumées dans les paragraphes 193 à 204 du rapport.

De l'avis de la Commission, l'origine de la situation remonte à la décision prise en 1950, lorsque la catégorie des services généraux a été créée - l'ensemble du personnel constituait auparavant une seule et même catégorie - d'établir à Genève un barème des traitements essentiellement fondé sur le barème en vigueur à New York, bien que l'enquête réalisée à l'époque ait montré que les taux de rémunération pratiqués à Genève étaient très inférieurs à ceux des Nations Unies. D'une manière générale, la marge ainsi créée s'est perpétuée lors des révisions ultérieures. Les fréquents changements de méthodologie qui ont marqué les enquêtes effectuées par la suite, et le fait qu'à plusieurs reprises les résultats obtenus n'ont pas été dûment appliqués en raison des objections élevées par le personnel - comme ce fut le cas en 1966, lorsque l'enquête a montré que les traitements des Nations Unies étaient de 16 p. 100 supérieurs aux taux de rémunération les plus favorables en vigueur à Genève - ont encore aggravé le problème.

En 1969, on a introduit une nouvelle méthode qui consistait à faire correspondre le 92ème percentile des salaires de l'extérieur à l'échelon 6 de chaque classe du barème des traitements des Nations Unies, méthode que le CCFPI a critiquée. En raison des défauts de cette méthode, aggravés encore par le fait que les descriptions d'emploi utilisées ne correspondaient plus à la réalité des tâches du personnel considéré, en particulier dans le cas de l'un des deux postes ayant servi à la comparaison - celui de comptable, pour lequel les fonctions ont été radicalement transformées par l'informatisation des opérations comptables - l'enquête a donné des résultats qui, en 1976, ont conduit à augmenter à nouveau dans des proportions notables les traitements des agents des services généraux à Genève.

La Commission a essayé de préciser les raisons de ces augmentations. L'une d'entre elles est que la méthode appliquée était fondamentalement erronée et donnait aux chiffres recueillis une validité douteuse. De son côté, le Corps commun d'inspection a soutenu dans son rapport de l'année dernière - et son Président l'a répété dans une lettre qu'il m'a adressée voici quelques jours - que les accords conclus entre les administrations et le personnel concernant ces augmentations se fondaient, non pas sur les résultats de l'enquête Battelle, dont il n'a pratiquement pas été tenu compte, mais sur les résultats de l'enquête de 1969, réalisée selon la méthode jugée erronée, résultats ayant de surcroît été corrigés, pour tenir compte du décalage, sur la base des mouvements de l'indice OFIAMT (indice des salaires en Suisse) au cours des dernières années.

/...

Considérant que les traitements actuels sont le résultat d'une évolution qui a commencé en 1950 et pendant laquelle plusieurs facteurs de distorsion se sont conjugués, la Commission a préféré ne pas se prononcer sur des questions qui, comme l'indique le Corps commun d'inspection, ont maintenant un caractère plus ou moins académique, et s'attacher plutôt à faire une étude qui fournisse de nouvelles bases et permette d'envisager la question dans une optique neuve. Notre rapport n'entend pas confirmer ou infirmer la validité des traitements en vigueur ou des augmentations accordées en 1976; nous avons simplement essayé de déterminer avec autant d'objectivité et de précision que possible quel devrait être, au regard au principe des conditions les plus favorables en vigueur dans la localité, le niveau des traitements au 1er janvier 1978..

Le barème recommandé est présenté en chiffres nets, après comparaison avec les traitements effectivement versés par les employeurs à Genève, déduction faite des impôts. Son application permettrait en outre de réduire dans une certaine mesure le chevauchement excessif que l'on constate actuellement à Genève entre les traitements du personnel de la catégorie des administrateurs et ceux des agents des services généraux et qui, de l'avis de la Commission, constitue une anomalie. S'il est vrai que la détermination des traitements pour les deux catégories de fonctionnaires s'appuie sur des principes différents et qu'il n'y a pas de corrélation rigide entre les deux barèmes de rémunération, on ne peut pas perdre de vue le fait que les fonctionnaires des deux catégories travaillent ensemble et qu'il existe entre eux des rapports hiérarchiques. La Commission estime qu'il n'est pas normal qu'un fonctionnaire se trouvant dans la dernière classe de la catégorie des services généraux reçoive la même rémunération qu'un administrateur de la classe P-3 ou P-4. Le nouveau barème réduit d'une classe le chevauchement actuel, puisque l'échelon XI de la classe G-7 correspondrait à l'échelon 4 de la classe P-2.

Le Commission demeure néanmoins préoccupée par l'anomalie encore plus évidente que représente le chevauchement entre les deux catégories du point de vue du traitement soumis à retenue pour pension et, par conséquent, de la pension elle-même. Là aussi, le nouveau barème corrigera la situation, mais dans une moindre mesure puisque le traitement soumis à retenue pour pension d'un G-7, échelon XI, correspondra à celui d'un P-4, échelon IX. La Commission des nominations et des promotions a eu à connaître, voici quelques jours, du cas d'un fonctionnaire G-7 en poste à Genève qui a refusé d'être promu à P-3 parce que cet avancement représentait pour lui une perte financière.

/...

Pour rectifier cet état de choses, il faudrait modifier le barème des contributions des agents des services généraux, mais cela nécessiterait une décision de caractère général qui ne pourrait pas être appliquée isolément à Genève. La Commission avait l'intention de présenter quelques propositions à cet effet à l'Assemblée générale mais, comme elle l'explique aux paragraphes 187 et 188 de son rapport, elle n'a pas pu le faire faute de propositions concrètes du Comité administratif de coordination en la matière. Elle continuera à étudier cette question durant l'année à venir et demandera instamment aux administrations de formuler, en consultation avec le personnel, quelques suggestions à ce sujet. Pour le moment, le montant brut des traitements présenté à l'Annexe III M a été calculé nécessairement compte tenu du barème actuel des contributions du personnel.

La Commission considère qu'elle s'est acquittée du mandat qui lui incombait aux termes du paragraphe 1 de l'article 12 de son statut puisqu'elle a établi les faits et formulé des recommandations touchant le barème des traitements; il appartient maintenant aux chefs de secrétariat de décider des modalités d'application de ce barème. Comme il est indiqué au paragraphe 183 de son rapport, la Commission espère que le nouveau barème pourra entrer en vigueur le 1er janvier 1978, et elle a prévu, étant donné les difficultés que pourrait faire surgir une réduction du traitement effectif, le versement sous une forme ou sous une autre d'une indemnité spéciale de transition au personnel en poste afin de préserver le niveau de la rémunération que perçoivent actuellement les intéressés. Quelles que soient les mesures prises, la Commission estime que le moment est venu de rectifier la situation existant à Genève, car plus le temps passe, plus les anomalies risquent de s'aggraver. Etant donné la complexité de la situation et les problèmes que pourrait susciter l'application de ses recommandations, la Commission est prête, si les organisations le demandent à réaliser une nouvelle enquête en 1980 afin d'analyser l'évolution enregistrée à ce moment-là en ce qui concerne les conditions d'emploi à Genève.

Avant de conclure sur ce point, je souhaiterais évoquer une question connexe. Comme de nombreuses délégations le savent, les représentants des associations du personnel de Genève ont effectué, par l'intermédiaire d'une société de consultants, une enquête complémentaire et recueilli des renseignements auprès d'un certain nombre d'entreprises inscrites sur la liste initiale établie par la Commission, ainsi qu'auprès d'autres entreprises employant moins de 50 personnes, chiffre que la Commission a considéré comme un minimum. J'ai fait savoir en temps voulu aux représentants du personnel que, s'ils me faisaient parvenir les informations qu'ils avaient obtenues, je les examinerais avec le plus grand soin, bien que ce travail ait été effectué sans aucune supervision de la part des administrations ni de la CFPI.

Il y a quelques jours, ces représentants m'ont fait parvenir un rapport établi par le consultant où sont analysés les renseignements recueillis. Toutefois, ils ont refusé de me communiquer les données détaillées sur lesquelles le rapport est fondé; ils ont proposé en revanche que je les rencontre à Genève pour étudier ensemble ces renseignements. Je déplore que le personnel adopte une telle attitude, qui va à l'encontre du principe de réciprocité et de confiance que la Commission s'est efforcée de respecter dans toutes ses tractations avec le personnel. Je tiens à signaler que toutes les informations que la Commission a recueillies durant l'enquête ont été portées immédiatement à la connaissance des représentants du personnel.

Faute de ces renseignements, je ne peux que constater que le nouveau rapport n'apporte aucune information nouvelle qui contredise notre conclusion selon laquelle les traitements étudiés par la Commission sont caractéristiques des conditions les plus favorables en vigueur à Genève. On peut même déduire de certains chiffres mentionnés dans le document en question que la nouvelle enquête n'a pas permis d'obtenir des taux de rémunération supérieurs à ceux qui sont indiqués dans notre rapport. Le consultant s'est ensuite efforcé, en utilisant ces mêmes traitements, d'obtenir des chiffres comparatifs plus élevés en appliquant des méthodes d'interprétation différentes de celles qu'a utilisées la Commission, notamment dans trois cas : premièrement, pour calculer le coefficient de correction à appliquer aux traitements des employés du sexe féminin afin de compenser la discrimination qui pourrait exister dans certains emplois à Genève; deuxièmement, pour projeter au 1er janvier 1978 les traitements obtenus, et troisièmement, pour convertir les traitements bruts en traitements nets en déduisant l'impôt sur le revenu.

Aucune des propositions du consultant ne s'avère acceptable, étant donné que le pourcentage d'augmentation proposé pour actualiser les rémunérations au 1er janvier 1978 n'est qu'une simple estimation qu'il n'y a pas de moyen de vérifier, et que les formules proposées pour corriger le facteur de discrimination et pour obtenir l'ajustement fiscal sont fondées sur des erreurs de raisonnement flagrantes. Si les délégations sont intéressées, je pourrais distribuer comme document de travail les observations détaillées que nous avons formulées à propos de l'enquête faite par le personnel.

A mon avis, la documentation que nous ont fournie les représentants du personnel ne contient aucun élément qui justifie que la Commission reconsidère ses recommandations. Au contraire, si ces données étaient interprétées correctement, il est plus que probable qu'elles tendraient à confirmer ces recommandations.

Pour terminer, j'aborderai la question du programme de travail prévu par la Commission pour 1978.

Toujours conformément au paragraphe 1 de l'article 12 de son statut, la Commission fera faire une enquête sur les salaires locaux à Paris, en coopération avec l'UNESCO, et, si possible, d'ici la fin de l'année, une seconde enquête sur les conditions d'emploi dans une autre ville-siège. On se souviendra qu'à sa 19ème conférence, l'UNESCO a décidé de faire faire une enquête sur les traitements des agents des services généraux, dont les résultats seront présentés à la prochaine conférence, en novembre 1978. La Commission a pris, en accord avec le Directeur général de l'UNESCO, les arrangements nécessaires pour que cette enquête soit achevée en temps voulu pour que ses résultats puissent être examinés par le Conseil exécutif, puis par la Conférence générale de cette organisation. Ils seront communiqués en temps opportun à l'Assemblée générale des Nations Unies.

La Commission devra examiner l'an prochain un certain nombre de questions demeurées en suspens concernant la révision du régime des traitements des Nations Unies pour la catégorie des administrateurs et les catégories supérieures. Conformément aux dispositions de la résolution 31/141, ces questions seraient les suivantes :

a) Etude de toutes les indemnités versées lors de la cessation de service (rapatriement, licenciement, décès, etc.);

b) Etude de l'indemnité pour frais d'études : principes fondamentaux et conditions d'octroi;

c) Nouvelles études sur les équivalences de classes entre le régime des traitements des Nations Unies et celui de l'administration fédérale des Etats-Unis.

Une autre étude en cours - et que nous espérons achever en temps voulu pour qu'elle puisse être présentée dans notre prochain rapport - concerne les politiques et pratiques de recrutement du personnel, qui seront examinées du point de vue des fonctionnaires de carrière et du point de vue des fonctionnaires nommés pour une durée déterminée. Finalement, nous avons inscrit à notre programme de travail, en lui accordant un rang de priorité élevé, la question des conditions d'emploi du personnel en poste hors du siège des organisations - ce qu'on appelle le personnel hors siège - y compris les agents des services généraux, que le personnel en question émarge au budget ordinaire ou qu'il soit rémunéré au moyen des fonds prévus pour les programmes de développement.

Comme les représentants peuvent le constater, notre programme de travail est chargé. Les questions que je viens d'énumérer, auxquelles il faut ajouter d'autres questions à examiner périodiquement - notamment la détermination des indemnités de poste dans 165 pays ou territoires différents, la détermination des indemnités de subsistance des fonctionnaires recrutés sur le plan international, ou l'examen suivi de la marge entre les traitements des Nations Unies et les traitements de l'administration américaine - semblerait démontrer que bien que la Commission de la fonction publique internationale n'ait été créée qu'en 1975, son domaine d'activité est aujourd'hui suffisamment vaste pour justifier son existence.

Le mandat qui a été confié à la Commission dans son statut et dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale consiste fondamentalement, sans préjudice des fonctions d'exécution qui lui incombent, à offrir aux Etats Membres et, le cas échéant, aux administrations, des conseils techniques objectifs pour la détermination des conditions d'emploi dans les organisations internationales, de façon à permettre à celles-ci de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, comme le prévoit la Charte des Nations Unies à l'alinéa 3 de l'article 101, dont les dispositions guident constamment nos travaux.

La Commission se propose de continuer à réexaminer progressivement toutes les conditions d'emploi en vigueur dans le cadre du régime des Nations Unies. Lorsqu'elle trouvera une anomalie quelconque, elle la signalera aux gouvernements des Etats Membres ainsi qu'aux administrations responsables en la matière. Lorsqu'elle estimera que les traitements et indemnités ne sont pas adéquats, qu'ils soient excessifs ou insuffisants, elle formulera des recommandations pour remédier à la situation. Notre objectif est que l'Assemblée générale puisse disposer des conseils dont elle a besoin, dans ce domaine, sous une forme comparable à la contribution si précieuse que lui apporte, dans son domaine particulier, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires.

Nous nous efforcerons de nous acquitter de cette responsabilité avec la prudence nécessaire pour ne pas altérer indûment un système qui s'est développé et consolidé à travers les ans et qui, dans de nombreux cas, représente un ensemble de droits acquis par le personnel, mais en même temps avec toute la fermeté qui s'impose, vu l'importance que les Etats Membres accordent à cette question.
