

**RAPPORT
DE LA COMMISSION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
INTERNATIONALE
POUR L'ANNÉE 1990**

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DOCUMENTS OFFICIELS : QUARANTE-CINQUIÈME SESSION

SUPPLÉMENT N° 30 (A/45/30)



NATIONS UNIES

New York, 1990

Best Copy Available

NOTE

Les cotes des documents de l'Organisation des Nations Unies se composent de lettres majuscules et de chiffres. La simple mention d'une cote dans un texte signifie qu'il s'agit d'un document de l'Organisation.

TABLE DES MATIERES

<u>Chapitre</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
SIGLES		viii
LETTRE D'ENVOI		ix
RECAPITULATION DES RECOMMANDATIONS QUI APPELLENT UNE DECISION DE LA PART DE L'ASSEMBLEE GENERALE ET DES ORGANES DELIBERANTS DES AUTRES ORGANISATIONS PARTICIPANTES		x
RECAPITULATION DES INCIDENCES FINANCIERES DES RECOMMANDATIONS ET DES DECISIONS DE LA COMMISSION POUR L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES ET LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES		xiii
I. QUESTIONS D'ORGANISATION	1 - 7	1
A. Acceptation du statut	1 - 2	1
B. Composition de la Commission	3 - 4	1
C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées	5 - 6	2
D. Organe subsidiaire	7	2
II. SUITE DONNEE AUX RESOLUTIONS ET DECISIONS ADOPTEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA QUARANTE-QUATRIEME SESSION	8 - 19	3
Etude du fonctionnement de la Commission de la fonction publique internationale	11 - 19	4
III. REMUNERATION CONSIDEREE AUX FINS DE LA PENSION ET PRESTATIONS DE RETRAITE	20 - 57	6
A. Rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	20 - 49	6
1. Révision complète	20 - 38	6
2. Surveillance des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension	39 - 43	12
3. Rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes	44 - 49	13
B. Rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées	50 - 57	14

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitre</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
IV. CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR	58 - 220	17
A. Etude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	58 - 172	17
1. La question de l'élément logement et la structure de la rémunération	58 - 98	17
2. Récapitulation des indemnités et octroi d'indemnités d'expatriation aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays	99 - 109	34
3. Conditions d'emploi des sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent	110 - 124	37
4. Révision des indices d'ajustement dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord	125 - 134	41
5. Ecart entre les indices d'ajustement et les coefficients en vigueur	135 - 142	44
6. Echelons d'ancienneté	143 - 163	45
7. Conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée	164 - 169	51
8. Identification de la fonction publique la mieux rémunérée	170 - 172	52
B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	173 - 220	52
1. Evolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies	173 - 189	52
2. Questions relatives au système des ajustements : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa quinzième session	190 - 194	59
3. Barème des traitements de base (plancher)	195 - 208	60
4. Compléments de traitement et déductions	209 - 220	63

TABLE DES MATIERES (suite)

<u>Chapitre</u>	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
V. CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTEES	221 - 239	67
A. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres	221	67
B. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York	222	67
C. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome	223	67
D. Incidences, pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, des décisions prises comme suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	224 - 235	68
E. Jugement du Tribunal de l'Organisation internationale du Travail sur la question de l'économat de Vienne	236 - 239	71
VI. CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES ..	240 - 253	73
Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études	240 - 253	73
VII. CONDITIONS D'EMPLOI HORS SIEGE	254 - 270	78
Etude des conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile	254 - 270	78
VIII. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14 DE SON STATUT	271 - 288	83
Situation des femmes	271 - 288	83
IX. MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 17 DE SON STATUT	289 - 306	88
Application des recommandations et décisions de la Commission	289 - 306	88

TABLE DES MATIERES (suite)

Page

ANNEXES

I.	Glossaire	95
II.	Méthode utilisée pour établir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension entré en vigueur le 1er avril 1987	101
III.	Barème des contributions du personnel proposé pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et barème actuel des contributions du personnel	102
IV.	Marche à suivre pour le calcul de la publication de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension	103
V.	Comparaison des montants moyens de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires des Nations Unies (classes P-1 à D-2) en poste à New York et de leurs homologues de la fonction publique de référence en poste à Washington	104
VI.	Groupe de travail sur la structure de la rémunération : mandat du Groupe et examen des problèmes liés au logement dans le régime actuel de rémunération	105
VII.	Récapitulation des indemnités et autres avantages prévus par le régime commun et par la fonction publique de référence pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	109
VIII.	Pratiques suivies par les organisations en ce qui concerne les avantages liés à l'expatriation (indemnité pour frais d'études, congé dans les foyers et prime de rapatriement) accordés aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine et affectés dans un autre pays	134
IX.	Origine professionnelle des fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint à l'Organisation des Nations Unies	136
X.	Rapport entre les rémunérations nettes versées aux classes P-1 à D-2 par l'Organisation des Nations Unies à New York et par l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington aux classes équivalentes	137
XI.	Fonctionnement du régime d'allocations-logement révisé, envisagé pour les sous-secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints et fonctionnaires de rang équivalent	138

TABLE DES MATIERES (suite)

	<u>Page</u>
XII. Comparaison entre la rémunération nette des fonctionnaires (P-1 à D-2) des Nations Unies à New York et celle des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington, aux classes équivalentes	140
XIII. Mouvements des traitements versés dans l'Administration fédérale des Etats-Unis et de l'indice des prix à la consommation	141
XIV. Traitements annuels nets qu'il est proposé d'appliquer à compter du 1er mars 1991 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur	142
XV. Compléments de traitement et déductions : liste des Etats Membres qui, au 30 juin 1990, n'avaient pas répondu aux lettres du Président de la Commission	143
XVI. Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie des agents des services généraux à Londres	144
XVII. Barème des traitements nets recommandés pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York	145
XVIII. Barème des traitements nets recommandé pour les agents de la catégorie des services généraux à Rome	148
XIX. Barème des traitements des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Vienne, déduction faite de l'avantage "Economat" et des agents de la catégorie des travailleurs manuels à Vienne, établi d'après l'enquête de 1987 sur les conditions d'emploi, sans déduction de l'avantage "Economat"	149
XX. Indemnité pour frais d'études : fréquence des cas dans lesquels les dépenses effectives excèdent le montant maximum des frais remboursables	150
XXI. Barème des traitements recommandé pour les agents de la catégorie du Service mobile - montants bruts et montants nets (après déduction des contributions du personnel)	151

SIGLES

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CAC	Comité administratif de coordination
CCPQA	Comité consultatif pour les questions d'ajustements
CCQA	Comité consultatif pour les questions administratives
CCSA	Comité de coordination des syndicats et associations autonomes du personnel du système des Nations Unies
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
FAFI	Fédération des associations de fonctionnaires internationaux
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
GATT	Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce
HCR	Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IPC	Indice des prix à la consommation
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUOI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
Unesco	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UIT	Union internationale des télécommunications
UPU	Union postale universelle

LETTRE D'ENVOI

Le 27 août 1990

Monsieur le Secrétaire général,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint le seizième rapport annuel de la Commission de la fonction publique internationale, établi conformément à l'article 17 du statut de la Commission. Des renseignements y sont donnés quant à l'application des recommandations et décisions de la Commission par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir transmettre ce rapport à l'Assemblée générale et, comme il est prévu à l'article 17 du statut, de le transmettre également, par l'intermédiaire des chefs de secrétariat, aux organes directeurs des autres organisations qui participent aux travaux de la Commission, ainsi qu'aux représentants du personnel.

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

Le Président

(Signé) Richard M. AKWEI

Son Excellence
Monsieur Javier Pérez de Cuéllar
Secrétaire général de l'Organisation
des Nations Unies
New York

RECAPITULATION DES RECOMMANDATIONS QUI APPELLENT UNE DECISION
DE LA PART DE L'ASSEMBLEE GENERALE ET DES ORGANES DELIBERANTS
DES AUTRES ORGANISATIONS PARTICIPANTES

**Paragraphes
correspondants**

Rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Etude approfondie

- 38 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale la base à utiliser pour les méthodes de détermination de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, les méthodes proprement dites, le barème des taux de contribution du personnel, les modalités d'ajustement intérimaire, la fourchette de variation de la marge à appliquer aux rémunérations considérées aux fins de la pension, la méthode de calcul de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension et les taux de remplacement du revenu, les modalités d'ajustement intérimaire dans le cadre de la fourchette de variation de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension et le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension à appliquer à compter du 1er janvier 1991.

Conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

- A) Etude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Élément logement et structures de la rémunération

- 95 La Commission a décidé de recommander de maintenir l'élément logement dans le cadre du système des ajustements dans le cas des villes sièges, des lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord ainsi que des lieux d'affectation où des comparaisons des dépenses de logement pouvaient être effectuées sans difficulté majeure. L'élément logement devrait être exclu du système des ajustements dans le cas des lieux d'affectation hors siège où il était difficile, voire impossible, d'effectuer des comparaisons valables. La Commission a formulé des recommandations précises concernant le traitement de l'élément logement dans les deux groupes de lieux d'affectation ainsi qu'un système d'allocations-logement révisé à appliquer de manière uniforme dans les lieux d'affectation où l'on continuerait de faire des comparaisons des dépenses de logement.

Conditions d'emploi des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent

- 124 b) La Commission a décidé de recommander l'adoption de dispositions révisées en matière de logement pour les fonctionnaires de ces catégories.

**Paragrapbes
correspondants**

Echelons d'ancienneté

162 La Commission a décidé de recommander que les chefs de secrétariat de l'OIT et de l'OMS portent à l'attention des organes délibérants de ces organisations la question des échelons supplémentaires au-delà du dernier échelon prévu dans le barème des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur approuvé par l'Assemblée générale, ainsi que dans les barèmes des traitements des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun. Elle a également décidé de recommander à l'OMPI de prendre des mesures appropriées pour modifier son règlement du personnel afin d'y supprimer la disposition concernant l'institution d'un échelon supplémentaire aux classes P-1 à P-5, qui avait été recommandée en 1984.

B) Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

Evolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

188 d) La Commission a décidé de demander à l'Assemblée générale de réexaminer la demande qu'elle a faite à la Commission de gérer la marge sur une période de cinq ans de telle sorte que la marge moyenne se situe aux alentours du point médian de la fourchette de variation.

Barème des traitements de base/barème plancher

207 La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale de relever de 8,5 %, grâce à l'incorporation de classes d'indemnité de poste, le barème actuel des traitements de base.

Conditions d'emploi des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres

221 Sur la base d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, la Commission a recommandé un barème des traitements au Secrétaire général de l'OMI.

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York

222 Sur la base d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York pour les agents de la catégorie des services généraux, la catégorie des corps de métier et les agents des services de sécurité à New York, la Commission a recommandé des barèmes des traitements pour ces catégories de personnel aux chefs de secrétariat des organismes sis à New York.

**Paragrapbes
correspondants**

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome

- 223 Sur la base d'une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, la Commission a recommandé un barème des traitements aux chefs de secrétariat des organisations sises à Rome.

Incidences, pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, des décisions prises comme suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

- 235 La Commission a décidé de recommander que l'indemnité pour enfants à charge au titre d'un enfant handicapé payable aux agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées soit fixée au double du montant normal de l'indemnité pour enfants à charge applicable à ces catégories. Elle a également recommandé que la matrice élaborée pour tenir compte des éléments mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail qui a été approuvée pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur soit aussi appliquée aux agents des services généraux recrutés sur le plan international, sous réserve de quelques modifications concernant le point de référence (P-4, échelon VI). L'indemnité d'affectation devrait également être versée aux agents des services généraux recrutés sur le plan international.

Conditions d'emploi applicables aux deux catégories

- 251 La Commission a décidé de recommander que le montant maximum des dépenses d'éducation remboursables, le montant maximum de l'indemnité pour frais d'études et le plafond des frais d'internat soient majorés dans les zones où les dépenses afférentes à l'éducation étaient encourues dans certaines monnaies spécifiées [par. 251 b)]. Elle a également décidé de recommander que le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés) dans ces zones soit ajusté compte tenu du montant maximum révisé des dépenses d'éducation remboursables au titre de l'indemnité ordinaire pour frais d'études. Pour d'autres zones, elle a recommandé que les plafonds précités ne soient pas modifiés.

Examen des conditions d'emploi des agents du Service mobile

- 270 b) La Commission a décidé de recommander au Secrétaire général de l'ONU d'appliquer à la catégorie du Service mobile le barème des traitements de base figurant à l'annexe XXI.

Situation des femmes

- 279 La Commission a présenté des recommandations précises aux organisations concernant les mesures spéciales à prendre en vue de recruter des femmes dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

RECAPITULATION DES INCIDENCES FINANCIERES DES RECOMMANDATIONS
ET DES DECISIONS DE LA COMMISSION POUR L'ORGANISATION DES
NATIONS UNIES ET LES ORGANISATIONS PARTICIPANTES

Paragraphe
correspondants

A. Incidences financières des recommandations présentées par la Commission à l'Assemblée générale

Élément logement et structures de la rémunération

- 95 Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant les procédures révisées de traitement de l'élément logement et le paiement d'allocations-logement ont été estimées à 4,8 millions de dollars par an. Les incidences financières résultant de l'utilisation des loyers bruts dans les comparaisons intervilles des indices d'ajustement pour New York et Washington et, par conséquent, du coût de la vie dans ces deux villes, sont exposées au paragraphe 98.

Barème des traitements de base/barème plancher

- 205 Le montant total des incidences financières de la recommandation de la Commission relative à un ajustement du barème des traitements de base a été estimé à 5,5 millions de dollars par an. Comme il est recommandé que le barème des traitements proposé soit appliqué à compter du 1er mars 1991, les dépenses supplémentaires pour 1991 se chiffrent à environ 4,6 millions de dollars.

Indemnité pour frais d'études

- 251 Les incidences financières de la recommandation de la Commission concernant le montant maximum des dépenses d'éducation remboursables, le montant maximum de l'indemnité et le plafond des frais d'internat remboursables dans des lieux d'affectation désignés, ainsi que l'ajustement correspondant de l'indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés) ont été estimées à 3,16 millions de dollars par an.

B. Incidences financières des recommandations présentées par la Commission aux chefs de secrétariat des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres

- 221 Les incidences financières de la recommandation de la Commission concernant le barème des traitements des agents des services généraux à Londres ont été estimées à 616 000 dollars par an.

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York

- 222 Les incidences financières de la recommandation de la Commission concernant le barème des traitements des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York ont été estimées à 1,8 million de dollars par an.

Paragrapbes
correspondants

Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome

223 Les incidences financières de la recommandation de la Commission concernant le barème des traitements des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Rome ont été estimées à 4,5 millions de dollars par an.

Incidences, pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, des décisions prises comme suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

235 a) Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant l'indemnité pour enfants à charge au titre d'un enfant handicapé pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées ont été estimées à 100 000 dollars par an.

235 b) Les incidences financières des recommandations de la Commission et c) concernant l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail et l'indemnité d'affectation pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international ont été estimées à 285 000 dollars par an.

Examen des conditions d'emploi des agents du Service mobile

270 b) Les incidences financières des recommandations de la Commission concernant le barème des traitements des agents du Service mobile ont été estimées à 2,14 millions de dollars par an.

270 c) Les incidences financières des décisions de la Commission concernant et d) l'application à la catégorie du Service mobile, de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail et de l'indemnité d'affectation ont été estimées à 1,74 million de dollars par an.

CHAPITRE PREMIER

QUESTIONS D'ORGANISATION

A. Acceptation du statut

1. L'article premier du statut de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 3357 (XXIX) du 18 décembre 1974, stipule 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...".

2. A ce jour, le statut de la Commission a été accepté par 12 organisations qui, de même que l'Organisation des Nations Unies, appliquent le régime commun des Nations Unies en matière de traitements et d'indemnités 1/. Deux autres organisations, sans avoir officiellement accepté le statut, ont participé activement aux travaux de la Commission 2/.

B. Composition de la Commission

3. A sa quarante-quatrième session, l'Assemblée générale a nommé un nouveau membre pour un mandat commençant le 1er janvier 1990 et renouvelé le mandat de cinq anciens membres (décision 44/320 du 19 décembre 1989).

4. La composition de la Commission pour 1990 est donc la suivante :

M. Richard M. Akwei (Ghana)*, Président
M. Amjad Ali (Pakistan)**
M. Michel Jean Bardoux (France)***
Mme Claudia Cooley (Etats-Unis d'Amérique)***
Mme Turkia Daddah (Mauritanie)*
Mme Francesca Yetunde Emanuel (Nigéria)**
M. Antônio Fonseca Pimentel (Brésil)***
M. André Xavier Pirson (Belgique)*
M. Omar Sirry (Egypte)**
M. Ladislav Smíd (Tchécoslovaquie)*
M. Alexis Stephanou (Grèce)***
M. Ku Tashiro (Japon)***
M. Vladislav Petrovich Terekhov (Union des Républiques socialistes soviétiques)**
M. Carlos S. Vegega (Argentine)*, Vice-Président
M. M. A. Vellodi (Inde)**

* Mandat expirant le 31 décembre 1990.

** Mandat expirant le 31 décembre 1992.

*** Mandat expirant le 31 décembre 1993.

C. Sessions tenues par la Commission et questions examinées

5. La Commission a tenu deux sessions en 1990, les trente et unième et trente-deuxième sessions. La trente et unième session s'est tenue du 5 au 23 mars 1990 au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York. La trente-deuxième session s'est tenue au siège de l'Organisation internationale du Travail (OIT), à Genève, du 9 juillet au 3 août 1990.

6. A ses trente et unième et trente-deuxième sessions, la Commission a examiné des questions découlant de décisions et de résolutions de l'Assemblée générale ainsi que de son propre statut. Un certain nombre de décisions et de résolutions de l'Assemblée générale qui exigeaient l'adoption de mesures ou appelaient un examen de la part de la Commission sont indiquées dans le présent document.

D. Organe subsidiaire

7. Le Comité consultatif pour les questions d'ajustement (CCPQA), créé par la Commission en 1976, a tenu sa quinzième session au siège de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), à Vienne, du 2 au 8 mai 1990. Sa composition était la suivante : M. Carlos S. Vegega (Argentine), Vice-Président de la Commission et Président du Comité; M. Jeremiah P. Banda (Zambie); M. Yuri Ivanov (Union des Républiques socialistes soviétiques); M. Isaac Kerstenetzky (Brésil); M. Yuki Miura (Japon) et M. Hugues Picard (France).

CHAPITRE II

SUITE DONNEE AUX RESOLUTIONS ET DECISIONS ADOPTEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE A SA QUARANTE-QUATRIEME SESSION

8. La Commission a donné suite aux résolutions et décisions adoptées par l'Assemblée générale à sa quarante-quatrième session, comme il est indiqué ci-après, concernant les questions suivantes.

9. Dans sa résolution 44/198 du 21 décembre 1989, intitulée "Régime commun des Nations Unies : rapport de la Commission de la fonction publique internationale", l'Assemblée générale a approuvé plusieurs des recommandations faites par la Commission suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. L'Assemblée a en outre prié la Commission d'examiner certains points précis abordés dans le cadre de l'étude approfondie. On trouvera plus loin, aux paragraphes 58 à 172, un compte rendu de l'examen de ces questions par la Commission. Dans la section II de la même résolution, l'Assemblée, après avoir rappelé que, dans ses résolutions 42/221 du 21 décembre 1987 et 43/226 du 21 décembre 1988, elle avait prié la Commission d'entreprendre une étude de son propre fonctionnement, a prié le Secrétaire général d'étudier le fonctionnement de la Commission avec ses collègues du Comité administratif de coordination après avoir consulté les représentants du personnel participant aux travaux de la Commission et de lui présenter un rapport sur cette question à sa quarante-sixième session. On trouvera plus loin, aux paragraphes 11 à 19, un compte rendu de l'examen de la question par la Commission.

10. La Commission a pris note des décisions et résolutions suivantes :

- a) Décision 44/320, concernant la nomination de six membres de la Commission;
- b) Résolution 44/199, intitulée "Régime des pensions des Nations Unies". La Commission, lorsqu'elle a procédé à la révision complète des méthodes à appliquer pour déterminer le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et à l'examen des questions connexes, a dûment tenu compte de la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 2 de la section II de cette résolution. On trouvera plus loin, aux paragraphes 20 à 38, un compte rendu détaillé de l'examen de la question par la Commission;
- c) Décision 44/413, relative à l'harmonisation des statuts, règlements et pratiques des tribunaux administratifs de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies;
- d) Résolution 44/186 et décision 44/440, intitulées "Respect des privilèges et immunités des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des institutions spécialisées et organismes apparentés";
- e) Résolutions 44/185 A à D, intitulées "Questions relatives au personnel";
- f) Décision 44/439, intitulée "Modifications du Règlement du personnel".

Etude du fonctionnement de la Commission de la fonction
publique internationale

11. A ses trente et unième et trente-deuxième sessions, tenues en mars et en juillet 1990, la Commission a rappelé qu'elle avait examiné la question à ses vingt-septième et vingt-huitième sessions, à sa deuxième session extraordinaire et à sa vingt-neuvième session, et a poursuivi l'étude de son fonctionnement, compte tenu des dispositions des résolutions 42/221, 43/226 et 44/198 de l'Assemblée générale.

12. A sa trente et unième session, la Commission a revu l'article 35 de son règlement intérieur concernant les séances à huis clos. Elle a en outre examiné les dispositions des résolutions 43/226 et 44/198 et s'est demandée en particulier si les dispositions des résolutions 42/221 et 43/226 étaient toujours valables. La Commission a pris des décisions dans trois principaux domaines : méthodes de travail, rôle de la Commission dans l'étude de son fonctionnement et présentation des rapports de la Commission.

Décisions et conclusions de la Commission

a) Méthodes de travail

13. La Commission a adopté les modifications ci-après à ses méthodes de travail qui prendront effet à compter de sa trente et unième session :

a) En règle générale, pour toutes les questions touchant aux conditions d'emploi du personnel des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies, les représentants désignés en vertu de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 37 de son règlement intérieur pourraient assister à toutes les séances de la Commission, y compris celles au cours desquelles des décisions seraient prises;

b) Pour les questions qu'elle considérerait, de sa propre initiative ou sur proposition des représentants des organisations ou du personnel, comme des questions importantes, la Commission pourrait créer des groupes de travail tripartites, en se conformant aux directives suivantes :

- i) La composition, le mandat et le calendrier de travail d'un groupe de travail constitué pour examiner une question donnée seraient déterminés lors de la création du groupe, à la suite de consultations entre toutes les parties concernées. Il a été entendu que les groupes de travail seraient composés de membres de la Commission ou du secrétariat de la CFPI ainsi que de représentants des organisations et du personnel. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (ou son secrétariat) serait invité à participer aux travaux selon qu'il conviendrait;
- ii) Les personnes désignées par la Commission pour faire partie de ces groupes de travail participeraient aux travaux de ces derniers à titre personnel;
- iii) Les groupes de travail rendraient compte à la Commission ou à un organe désigné par celle-ci. Leurs rapports comporteraient essentiellement un exposé des faits pertinents, des options offertes et des conclusions présentés à la Commission pour examen;

- iv) Les groupes de travail devraient s'efforcer, dans la mesure du possible, d'arriver à un consensus sur tous les aspects de la question à l'examen, faute de quoi les différents points de vue devraient être consignés dans les rapports.

14. Ces décisions ont été prises sans préjudice du droit conféré à la Commission de tenir des séances à huis clos.

15. Les projets de décision de la Commission seraient communiqués simultanément, en temps opportun, aux membres de la Commission, au CCQA et aux représentants du personnel.

b) Présentation des rapports de la Commission

16. La Commission a décidé d'inclure dans son rapport annuel un glossaire de termes techniques, qui figure à l'annexe I du présent rapport.

c) Etude du fonctionnement de la Commission

17. La Commission, notant que l'Assemblée générale, au paragraphe 1 de la section II de sa résolution 44/198, avait prié le Secrétaire général d'étudier le fonctionnement de la Commission avec ses collègues du Comité administratif de coordination, après avoir consulté les représentants du personnel participant aux travaux de la Commission, ainsi que de présenter à l'Assemblée générale à sa quarante-sixième session un rapport sur cette question, accompagné d'un exposé des idées de la Commission, a été d'avis qu'elle devait participer à toutes les étapes de l'étude. Le Président de la Commission a fait part de ce point de vue au CAC, à sa session de mai 1990.

18. A sa trente-deuxième session, la Commission a été informée que le CAC, à sa session de mai 1990, aux termes de sa décision 1990/8, avait prié le CCQA :

a) D'établir un document de travail préliminaire qu'il soumettrait à l'examen du CAC à sa seconde session ordinaire de 1990;

b) De consulter les représentants du personnel et la CFPI pour l'élaboration de ce document;

c) De présenter au CAC pour examen, à sa première session ordinaire de 1991, un rapport sur l'étude.

19. Compte tenu de ce qui précède, le CCQA a établi un document de travail préliminaire qu'il a présenté à la Commission pour observations. Celle-ci a exprimé ses vues à ce sujet. La phase suivante du processus serait abordée par le CAC, qui serait saisi d'une série d'exposés sur des questions de base présentés par le CCQA, lesquels refléteraient les vues de la Commission et des représentants du personnel. Saisie d'une demande émanant des organisations, la Commission a donné son accord à la participation de celles-ci à l'examen de cette question par l'intermédiaire d'un groupe de travail composé de membres de la Commission, de membres du CCQA et de représentants du personnel.

CHAPITRE III

REMUNERATION CONSIDEREE AUX FINS DE LA PENSION ET PRESTATIONS DE RETRAITE

A. Rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Révision complète

20. L'Assemblée générale, dans sa résolution 41/208, partie I, paragraphe 6, a prié la Commission, agissant en pleine coopération avec le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, d'entreprendre une nouvelle révision complète des méthodes appliquées pour déterminer le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, pour surveiller le niveau des montants figurant dans le barème et pour ajuster celui-ci entre deux révisions complètes, et de lui présenter ses recommandations à ce sujet à sa quarante-cinquième session. Les dispositions arrêtées conjointement par la Commission et par le Comité mixte pour procéder à la révision complète ont été portées à la connaissance de l'Assemblée générale dans le quinzième rapport annuel de la CFPI 3/. Dans sa résolution 44/199, partie II, paragraphe 2, l'Assemblée a prié la Commission, lorsqu'elle procéderait, en collaboration étroite avec le Comité mixte, à la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, de tenir compte : a) des recommandations pertinentes sur la structure de la rémunération; b) des considérations exposées aux paragraphes 34 à 41 du volume I du rapport de la Commission 4/ et aux paragraphes 84 à 95 du rapport du Comité mixte 5/, s'agissant de déterminer s'il serait souhaitable d'établir une fourchette de variation de la marge entre la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires relevant du régime commun des Nations Unies et celle des fonctionnaires de rang comparable appartenant à la fonction publique de référence, et de lui présenter un rapport à ce sujet à sa quarante-cinquième session.

21. Le Président du Comité mixte a déclaré que, de l'avis de ce dernier, il importait d'assurer au maximum la stabilité dans le domaine des pensions. Sauf pour des raisons impératives, il fallait éviter de modifier fréquemment les dispositions applicables aux pensions ou les méthodes servant à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension. Il a fait observer que si une modification de la structure de la rémunération aboutissait à une modification de la façon dont les comparaisons étaient effectuées entre la rémunération nette aux Nations Unies et dans la fonction publique de référence, cela aurait des répercussions sur les futures comparaisons de la rémunération considérée aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu dans les deux fonctions publiques. De plus, si des modifications étaient apportées au calcul de la marge entre les rémunérations nettes et donc à la fourchette de variation de la marge entre ces rémunérations, il faudrait en tenir compte pour déterminer s'il fallait établir une fourchette de variation de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension, et, dans l'affirmative, selon quelles modalités. L'élimination de l'élément "logement" de l'indemnité de poste et son remplacement par une indemnité de logement changeraient également les rapports entre le coût de la vie à New York et dans les autres lieux d'affectation et auraient par conséquent une incidence sur le fonctionnement du système d'ajustement des pensions. Selon le Président du Comité mixte, en dernière analyse, la question capitale serait de savoir si au bout du compte une modification de la structure de la rémunération

aurait pour effet de rendre les conditions d'emploi aux Nations Unies, dans leur ensemble, plus compétitives; à cet égard, il ne fallait pas sous-estimer l'importance des pensions.

22. Le Président du Comité mixte a déclaré que si la structure de la rémunération actuelle devait être maintenue, il faudrait conserver la méthode appliquée en 1986 pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension ainsi que la procédure d'ajustement intérimaire révisée approuvée par l'Assemblée générale en 1989. La méthode de 1986 reposant sur la notion de remplacement du revenu, il faudrait rendre compte chaque année à l'Assemblée générale non seulement de la rémunération considérée aux fins de la pension mais aussi du rapport entre les pensions et la rémunération nette à la fois aux Nations Unies et dans la fonction publique de référence. Le Comité mixte convenait également que s'il devait être fait rapport chaque année à l'Assemblée générale sur la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension aux Nations Unies et dans l'administration fédérale des Etats-Unis, et si on devait établir une fourchette de variation de la marge, la méthode utilisée pour le calcul de la marge devrait être analogue à celle retenue dans le cas des rémunérations nettes.

23. A sa session de juin 1990, le Comité mixte a reporté la prise d'une décision sur l'opportunité d'établir une fourchette de variation de la marge dans le cas de la rémunération considérée aux fins de la pension et a informé la Commission qu'il continuerait à s'efforcer de surmonter les divergences de vues sur cette question lors d'une session extraordinaire, en août, à la lumière des décisions prises par la Commission sur d'autres questions ayant trait à la rémunération considérée aux fins de la pension. Le Président du Comité mixte a déclaré que, de l'avis de certains membres du Comité, dans le cas de la rémunération considérée aux fins de la pension, une fourchette de variation de la marge serait au mieux inutile, puisque cette rémunération découlait directement de la rémunération nette, qui était régulée par sa propre fourchette de variation de la marge, et, au pire, risquerait de heurter de front la notion fondamentale de remplacement du revenu. D'autres membres du Comité mixte, toutefois, étaient disposés à souscrire à la position adoptée par la Commission concernant l'établissement d'une fourchette de variation de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension de 110 à 120, étant entendu que cette marge serait déterminée de la même façon que la marge entre les rémunérations nettes et que les décisions concernant le fonctionnement de la procédure d'ajustement intérimaire continueraient d'être prises par l'Assemblée générale, sur la base des recommandations de la Commission et du Comité mixte.

Vues des organisations

24. Le Président du CCQA a souligné la nécessité d'assurer la stabilité dans le domaine de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions correspondantes. Pour le CCQA, il importait que le remplacement du revenu continue de constituer la base de la méthode servant à déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension et, comme l'avait déjà reconnu l'Assemblée générale, il fallait tenir compte de la rémunération nette totale à New York. Le CCQA convenait qu'il serait approprié et logique de prendre en compte 25 années d'affiliation pour l'application de la méthode.

25. Les organisations ont estimé que les ajustements entre deux révisions complètes permettraient de réguler les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension et qu'il serait donc superflu d'établir une marge dans le cas de cette rémunération. Toutefois, si l'on devait établir une telle marge, il faudrait

s'y prendre de la même façon que pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes et tenir compte des différences entre le coût de la vie à New York et à Washington. Cela valait également pour la fourchette de variation de la marge.

26. Le Président du CCQA a relevé que deux barèmes des contributions du personnel différents étaient actuellement utilisés pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur : l'un pour le calcul des traitements bruts à partir des traitements nets et l'autre pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension. Il a rappelé que le premier de ces barèmes avait été introduit en 1988 afin d'éviter que les fonds de péréquation des impôts de certaines organisations ne connaissent un déficit. La Commission ayant l'intention de revoir chaque année les barèmes des traitements de base, il n'y aurait plus besoin de reconstituer périodiquement le Fonds de péréquation des impôts. Dans ces conditions, les organisations estimaient qu'il faudrait envisager, le plus tôt possible, de cesser d'utiliser deux barèmes des contributions du personnel distincts.

Vues des représentants du personnel

27. Le Président de la FAFI a déclaré qu'une étude approfondie du régime des pensions offrait une occasion unique de proposer de véritables réformes permettant d'y apporter des améliorations acceptables par tous les intéressés. La présente étude devrait offrir l'occasion d'examiner les inconvénients réels que comportait le régime actuel et de formuler des solutions viables et durables. Il a résumé la position de la FAFI de la façon suivante : a) il faudrait établir un montant minimum de la pension calculée sur la base des traitements versés à New York; b) c'était la rémunération totale nette applicable à New York qui devrait servir de base et non pas celle correspondant à 25 années d'affiliation; c) les ajustements de la rémunération considérée aux fins de la pension devraient être opérés lorsque la rémunération nette applicable à New York était relevée et il faudrait prendre en considération le caractère progressif des impôts.

28. Dans ce contexte, le Président de la FAFI a présenté une proposition détaillée à la Commission. La méthode proposée par la FAFI était fondée sur la notion de remplacement intégral du revenu au bout de 35 années d'affiliation. Le document de la FAFI comportait également des propositions portant spécifiquement sur l'application des taux de contribution du personnel pour calculer les montants bruts de la rémunération considérée aux fins de la pension à partir de la rémunération nette ainsi que sur la procédure d'ajustement intérimaire. Le Président de la FAFI a noté que dans le pays de référence les pensions étaient calculées sur la base du traitement intégral. Il a ajouté que les taux de remplacement du revenu étaient moins élevés aux Nations Unies que dans la fonction publique de référence et qu'on ne pourrait remédier à ce problème que si l'on appliquait la méthode à la rémunération nette des fonctionnaires des Nations Unies à New York correspondant à 35 années d'affiliation et non pas à 25 années d'affiliation.

29. Le Président du CCSA a relevé que, pour tout ce qui touchait aux questions de pension, la préoccupation fondamentale était d'assurer la stabilité et que, en conséquence, la méthode appliquée en 1986, qui reposait sur le principe du remplacement du revenu à la base du système, devait demeurer en vigueur. Comme par le passé, les différences entre le coût de la vie à New York et à Washington et la marge devraient continuer d'être prises en considération. Au cas où la structure de la rémunération serait modifiée de manière à exclure l'élément logement du calcul de la marge, il faudrait que la rémunération considérée aux fins de la

pension continue d'être déterminée à partir de la rémunération totale à la base. L'orateur a ajouté que la procédure d'ajustement entre deux révisions complètes devrait être réexaminée dans le cadre de l'étude en cours. Il se pourrait qu'une modification de la structure de la rémunération justifie l'établissement d'une fourchette de variation de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension des deux fonctions publiques, mais il n'y avait pas lieu de prévoir une telle fourchette dans le cadre de la structure actuelle. Le CCSA ne voyait pas d'objection à l'établissement d'une marge indicative, étant entendu que la rémunération considérée aux fins de la pension relevait du principe du remplacement du revenu à la base.

Examen de la question par la Commission

30. La Commission a décidé de recommander que le logement continue d'être considéré, tout au moins à titre provisoire, comme un élément de la rémunération globale (voir par. 95). En ce qui concerne les vues du Comité mixte, la Commission a noté que, s'il existait une large communauté de vues touchant différents aspects des méthodes à utiliser pour déterminer le montant de la rémunération considérée aux fins de la pension et de la procédure d'ajustements intérimaires, le Comité mixte n'avait pas pris définitivement position à ce jour pour ce qui est de la fixation d'une fourchette de variation de la marge entre ces rémunérations dans les deux fonctions publiques. Comme le Comité mixte devait se réunir après la session de juillet de la Commission, celle-ci a estimé qu'elle n'avait pas d'autres choix que de formuler ses recommandations à l'intention de l'Assemblée générale sur la base des vues actuelles du Comité mixte. Compte tenu de ce qui précède et de ses recommandations à l'Assemblée générale concernant le traitement du logement, la Commission a décidé de formuler des recommandations sur les différents aspects des demandes de l'Assemblée générale contenues dans les résolutions 41/208 et 44/198; on trouvera ces recommandations au paragraphe 38 ci-dessous.

31. La Commission a réaffirmé sa position antérieure en ce qui concerne la nécessité de garantir la stabilité dans le domaine de la rémunération considérée aux fins de la pension et des pensions. Il fallait donc retenir le principe fondamental de la méthode de 1986, à savoir celui du remplacement du revenu, comme base essentielle des méthodes à appliquer pour déterminer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension. Il fallait également tenir compte du rapport entre les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies et ceux de leurs homologues dans la fonction publique des Etats-Unis. Dans le cadre de l'actuelle structure de la rémunération, ces méthodes devaient donc être appliquées en prenant en compte la rémunération totale nette à New York et une période d'affiliation de 25 années. La Commission a estimé que la méthode actuelle d'ajustement entre deux révisions complètes, telle qu'elle avait été modifiée par l'Assemblée générale à sa quarante-quatrième session, sur la recommandation de la Commission, était, dans l'ensemble, rationnelle.

32. En ce qui concerne les taux de contribution du personnel, la Commission a noté que la méthode exposée dans le document du secrétariat était analogue à celle qui avait été utilisée en 1986. Elle a estimé que pour l'application de cette méthode, il faudrait continuer de se fonder sur la moyenne des taux de change calculée sur une période de 12 mois, car cette moyenne correspondrait mieux à la situation des toutes dernières années.

33. Les membres de la Commission ont ensuite examiné la question de l'opportunité de l'établissement d'une fourchette de variation de la marge pour la rémunération considérée aux fins de la pension, comme l'avait demandé l'Assemblée générale. Il a été rappelé à cet égard qu'en 1986, la Commission et le Comité mixte avaient, l'un et l'autre, recommandé à l'Assemblée générale l'établissement de cette fourchette. L'Assemblée n'avait cependant pas approuvé cette recommandation, car elle avait estimé que le contrôle qu'elle exerçait à la fois sur les montants de la rémunération nette et sur les taux de contribution du personnel lui permettait de maîtriser aussi les mouvements de la rémunération considérée aux fins de la pension. Or, il s'est avéré que d'autres facteurs échappant au contrôle de l'Assemblée générale, notamment le régime fiscal des Etats-Unis, étaient également susceptibles d'influer sur le rapport entre les rémunérations considérées aux fins de la pension aux Nations Unies et dans l'Administration fédérale des Etats-Unis.

34. Compte tenu de ce qui précède, on a généralement estimé que la simple surveillance des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension en l'absence d'une fourchette de variation de la marge clairement définie et approuvée ne permettait pas un contrôle suffisant. On a pensé qu'il fallait tout d'abord trouver un accord sur le niveau auquel il conviendrait de fixer les limites supérieures et inférieures de la fourchette. Les niveaux maximums et minimums auxquels il deviendrait nécessaire d'intervenir ne devraient pas rester indéterminés ni faire l'objet d'une décision variable selon le cas. La surveillance des rémunérations considérées aux fins de la pension, en l'absence d'une fourchette préétablie de variation de la marge, constituerait une méthode peu rigoureuse risquant de donner lieu à des différences d'appréciation suivant les circonstances et de rendre inutilement difficile la conclusion d'un accord quant à la ligne de conduite à suivre. Eu égard à ces considérations, les membres de la Commission ont, dans leur grande majorité, appuyé l'établissement d'une fourchette de variation de la marge pour la rémunération considérée aux fins de la pension.

35. Les membres de la Commission dans leur ensemble ont en outre considéré qu'à longue échéance, l'établissement d'une fourchette bien définie de variation de la marge pouvait introduire dans le système la stabilité voulue, à condition de veiller à préserver une certaine cohérence avec la marge entre les rémunérations nettes. On a souligné à cet égard que les méthodes à appliquer pour calculer la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension devraient être en harmonie avec les méthodes de calcul de la marge entre les rémunérations nettes.

36. Certains membres de la Commission ont estimé que l'établissement d'une marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension et le maintien de ces rémunérations dans les limites d'une fourchette risquaient d'être incompatibles avec le principe fondamental du remplacement du revenu approuvé par l'Assemblée générale en 1986. De l'avis de ces membres, la Commission et le Comité mixte devraient se fonder de façon pragmatique sur une marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension, calculée de la même façon que la marge entre les rémunérations nettes, mais sans fourchette de variation préétablie pour recommander à l'Assemblée générale les mesures qu'ils jugeraient appropriées.

37. La Commission a noté que si l'Assemblée générale devait donner son accord pour que l'on continue à appliquer les méthodes utilisées en 1986 (voir annexe II), comme il est recommandé au paragraphe 38, et approuver le barème des contributions du personnel reproduit à l'annexe III, il faudrait construire un nouveau barème de la rémunération considérée aux fins de la pension pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Dans cette perspective, elle a examiné le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension découlant des méthodes

de 1986, les montants de la rémunération nette à diverses classes et divers échelons tels qu'ils s'établissaient le 1er juillet 1990 à New York et le barème proposé des contributions du personnel. Elle a noté que si des ajustements analogues à ceux retenus par le Groupe de travail officiel de la Cinquième Commission en 1986 devaient être apportés au barème ainsi obtenu, celui-ci serait dans l'ensemble très proche du barème en vigueur le 1er juillet 1990. La Commission a conclu que les écarts interclasses et interéchelons apparaissant dans le nouveau barème du 1er juillet 1990 ne devaient pas être modifiés. Elle a donc estimé que c'était le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension du 1er juillet 1990 qu'il faudrait retenir après le 31 décembre 1990, sous réserve de tout ajustement qui pourrait devoir lui être apporté avant cette date dans le cadre de la procédure d'ajustement prévue à l'alinéa b) de l'article 54 des statuts de la Caisse des pensions.

Décisions de la Commission

38. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale :

a) Que le taux de remplacement du revenu à New York continue à servir de base aux méthodes de détermination de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Il faudrait également prendre en considération le rapport entre les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires des Nations Unies appartenant aux catégories des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et ceux de leurs homologues de l'Administration fédérale des Etats-Unis;

b) Que les méthodes utilisées pour établir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension au 1er avril 1987, décrites à l'annexe II, continuent de s'appliquer;

c) Que la barème des taux de contribution du personnel figurant à l'annexe III soit appliqué à l'avenir pour déterminer la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur;

d) Que les modalités d'ajustement intérimaire, telles qu'elles ont été modifiées par l'Assemblée générale à sa quarante-quatrième session, continuent d'être appliquées;

e) Que la fourchette de variation de la marge de 110 à 120 applicable aux rémunérations nettes soit également appliquée aux rémunérations considérées aux fins de la pension;

f) Que la méthode décrite à l'annexe IV soit utilisée pour calculer la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension et pour faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale;

g) Que, chaque fois que serait calculée la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension, les taux de remplacement du revenu applicables pour la période de trois ans se terminant le 31 décembre de l'année du calcul de la marge soient également calculés tant pour la fonction publique de référence que pour le système des Nations Unies et qu'il en soit rendu compte à l'Assemblée générale;

h) Qu'après chaque examen de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension et des taux de remplacement du revenu, la Commission, en coopération avec le Comité mixte, présente des recommandations appropriées à l'Assemblée générale, en particulier lorsque la rémunération considérée aux fins de la pension aurait atteint ou serait sur le point d'atteindre la limite supérieure ou la limite inférieure de la fourchette de variation de la marge, étant entendu que l'Assemblée demeurerait seule habilitée à prendre les décisions s'y rapportant;

i) Que, compte tenu des considérations exposées à l'alinéa h) ci-dessus, le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur devant prendre effet le 31 décembre 1990 soit utilisé pour effectuer, conformément aux dispositions actuelles de l'article 54 b) des statuts de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, les ajustements dus à compter du 1er janvier 1991.

2. Surveillance des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension

39. En vertu du mandat permanent qui lui a été confié par l'Assemblée générale et qui est énoncé dans la résolution 41/208, la Commission a continué de surveiller la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies et celle des fonctionnaires de la fonction publique fédérale des Etats-Unis de rang comparable.

Vues des organisations

40. Le Président du CCQA a noté que la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension - y compris l'écart entre le coût de la vie à New York et à Washington - était estimée pour 1990 à 116,5. Il a également noté que les taux de remplacement du revenu calculés après 25 ans d'affiliation étaient fondés sur les données dont on disposait pour le personnel ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe et non pas sur les niveaux moyens de la rémunération considérée aux fins de la pension, qui n'étaient pas encore disponibles.

Vues des représentants du personnel

41. Le Président de la FAFI et le représentant du CCSA ont aussi été d'avis qu'il n'était pas nécessaire d'établir une marge pour la rémunération considérée aux fins de la pension étant donné le lien direct existant entre la rémunération nette et les pensions grâce au principe du remplacement du revenu. Le fait que le taux de remplacement du revenu aux Nations Unies soit moins élevé que dans la fonction publique de référence indique clairement que les taux de contribution du personnel utilisés pour calculer la rémunération considérée aux fins de la pension sont moins élevés que les taux retenus par l'administration fiscale des Etats-Unis.

Examen de la question par la Commission

42. La Commission, répondant à l'Assemblée qui lui avait demandé d'étudier l'opportunité d'instituer une fourchette de variation de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension aux Nations Unies et dans l'Administration fédérale des Etats-Unis, a examiné divers moyens de calculer cette marge et de surveiller les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Il est rendu compte de façon détaillée de l'examen de cette question par la Commission aux paragraphes 20 à 38 ci-dessus. En attendant que l'Assemblée générale se prononce

sur la suite à donner aux recommandations formulées par la Commission au paragraphe 38 ci-dessus, la Commission a calculé la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension selon la méthode indiquée dans ce paragraphe.

Décisions de la Commission

43. La Commission a décidé de prendre note d'une marge de 116,5 ou 129,7, selon que l'on tient ou non compte de la différence entre le coût de la vie à New York et à Washington, obtenue sur la base des rémunérations moyennes pendant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre 1990. Elle a également noté que les taux de remplacement du revenu fondés sur les rémunérations moyennes considérées aux fins de la pension pour la période allant du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1990 et correspondant à 25 années d'affiliation étaient 56 % pour les Nations Unies et 58 % pour la fonction publique de référence. On trouvera à l'annexe V des précisions sur le calcul de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension dans les deux fonctions publiques.

3. Rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes

44. Dans le cadre de la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, la Commission a été informée que, s'agissant des participants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, l'article 54 b) des statuts de la Caisse renvoie à un appendice comportant un barème de la rémunération considérée aux fins de la pension. Ce barème n'indique toutefois pas la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes, comme les chefs de secrétariat des institutions spécialisées. C'est dans ce contexte que la Commission a examiné la question de la rémunération considérée aux fins de la pension de ces hauts fonctionnaires.

Vues des organisations

45. Les organisations ont estimé que c'était aux organes directeurs de chacune d'entre elles qu'il appartenait de déterminer les conditions d'emploi des chefs de secrétariat et des autres titulaires de postes hors classes, y compris leur rémunération considérée aux fins de la pension. Le Président du CCQA a donc déclaré que la Commission n'avait pas à débattre de cette question.

Examen de la question par la Commission

46. La Commission a noté que son secrétaire exécutif avait demandé au Conseiller juridique de l'ONU un avis sur le point de savoir si elle avait pour mandat, en vertu de son statut au paragraphe 6 de la résolution 41/208 de l'Assemblée générale, d'examiner les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes affiliés à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies.

47. Dans sa réponse, le Conseiller juridique avait expliqué qu'il fallait tout d'abord tenir compte du fait que l'actuel barème de la rémunération considérée aux fins de la pension (visé à l'article 54 des statuts de la Caisse et figurant dans un appendice à cet article) avait été arrêté par l'Assemblée générale au paragraphe 1 de la section I de sa résolution 41/208 et était exposé dans un appendice à cette résolution. Ce barème était destiné aux participants "de la catégorie des administrateurs et des catégories supérieures", lesquelles

n'englobaient que les classes P-1 à P-5 (pour les administrateurs) et D-1, D-2, sous-secrétaire général et secrétaire général adjoint (pour les catégories supérieures). De l'avis du Conseiller juridique, le même sens devait être attribué aux expressions "catégorie des administrateurs et ... catégories supérieures" et "les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur", figurant respectivement aux paragraphes 1 et 6 de la section I de la résolution 41/208. En outre, si les termes "catégories supérieures" ou "fonctionnaires de rang supérieur" pouvaient en soi être considérés comme non limitatifs, ils étaient pris dans un sens restrictif dans les textes se rapportant le plus directement à la question posée. Le Conseiller juridique estimait donc que la résolution 41/208 de l'Assemblée ne donnait pas à la Commission mandat d'examiner la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes, qui ne relevaient pas des catégories expressément visées.

48. Le Conseiller juridique avait également examiné le statut de la Commission, en particulier le chapitre III, intitulé "Fonctions et pouvoirs", et avait conclu qu'il ne comportait aucune disposition donnant compétence à la Commission pour examiner la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes indépendamment de la section I de la résolution 41/208 de l'Assemblée. Il apparaissait donc que des recommandations concernant les barèmes des traitements des chefs de secrétariat (sur lesquels était fondée la rémunération considérée aux fins de la pension) ne relevaient pas du mandat de la Commission. Le Conseiller juridique avait en outre rappelé que la Commission n'avait d'ailleurs jamais fait de telles recommandations dans le passé. Cependant, avait-il ajouté, cela ne signifiait pas que la détermination de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes ne devait obéir à aucune règle, et, si la Commission le jugeait bon, elle pouvait porter la question à l'attention du Comité mixte. La Commission a noté que celui-ci avait examiné cette question à sa session de juin 1990.

Décision de la Commission

49. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a décidé de ne pas aborder la question de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires hors classes car ni son statut ni le mandat qui lui avait été conféré par l'Assemblée générale ne l'y habilitaient.

B. Rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées

50. Dans son quizième rapport annuel, la Commission avait informé l'Assemblée générale de sa décision d'inscrire la question de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées à son programme de travail de 1990 §/. Conformément à cette décision, la Commission a entamé l'examen préliminaire du sujet à sa trente et unième session.

Vues des organisations

51. Le Président du CCQA a déclaré qu'étant donné la complexité du problème, le CCQA aurait beaucoup à dire sur le fond en ce qui concerne cet élément majeur des conditions d'emploi des agents des services généraux et des catégories apparentées. Au stade actuel, toutefois, il serait plus utile de se concentrer sur les modalités et le calendrier d'examen de la question en 1991. Les organisations attachaient une grande importance au processus de consultation tripartite permettant une étroite coopération, dès le départ, entre la Commission et le Comité

mixte. La procédure adoptée pour la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur devrait également être appliquée dans le cas des agents des services généraux et des catégories apparentées.

Vues des représentants du personnel

52. Le Président de la FAFI a souscrit à la proposition concernant la création d'un groupe de travail tripartite pour la poursuite de l'examen de la question. Toutefois, c'était à la Commission que la responsabilité de cette question incombait au premier chef, et elle devait donc constituer un groupe de travail tripartite avec la participation du Comité mixte si nécessaire. Le groupe de travail devrait recevoir pour mandat d'établir la documentation et d'examiner la question en vue d'arrêter certaines options qu'il soumettrait à la Commission.

Examen de la question par la Commission

53. A la suite de l'examen préliminaire de ce sujet, la Commission est parvenue à la conclusion que l'étude approfondie de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées était complexe et que la réalisation d'une telle étude exigerait beaucoup de temps et de moyens. Compte tenu du fait qu'elle était engagée dans des études approfondies portant sur les conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ainsi que sur la rémunération considérée aux fins de la pension pour ces mêmes catégories, la Commission a estimé qu'elle n'était pas en mesure d'affecter les ressources humaines nécessaires à l'étude de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées en 1990. Elle est donc convenue d'inscrire ce point, à titre prioritaire, à son programme de travail de 1991.

54. Etant donné le rapport étroit entre la rémunération considérée aux fins de la pension et les prestations de retraite, la Commission a jugé qu'il fallait - comme cela avait été le cas pour la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur - que l'étude portant sur les agents des services généraux soit effectuée en étroite coopération et consultation avec le Comité mixte. C'est pourquoi, après avoir examiné la demande formulée par le Comité mixte à cet égard, la Commission est convenue de créer un groupe de travail préparatoire mixte composé de certains de ses membres et de membres du Comité mixte, analogue à celui qui avait été mis en place pour la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle est en outre convenue qu'en raison des méthodes de travail qui étaient les siennes, il faudrait que la FAFI et le CCSA nomment aussi un représentant pour participer aux travaux dudit groupe. La Commission a donc décidé qu'elle désignerait trois de ses membres pour participer aux travaux du groupe et qu'elle inviterait le Comité mixte à en nommer six autres, comme cela s'était fait pour le groupe de travail précédent. Elle a également décidé que le mandat du groupe de travail serait analogue à celui du groupe de travail mis en place pour la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

Décision de la Commission

55. La Commission a décidé :

a) D'entreprendre en 1991, à titre prioritaire, une révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des agents des services généraux et des catégories apparentées, en collaboration et en consultation étroites avec le Comité mixte;

b) De créer un groupe de travail préparatoire mixte composé de trois de ses membres, de six membres du Comité mixte et de deux membres nommés l'un par la FAFI et l'autre par le CCSA;

c) De charger le groupe de travail d'examiner l'analyse préliminaire établie par les secrétariats de la CFPI et du Comité mixte et d'établir la documentation à présenter aux premières sessions de 1991 de la Commission et du Comité mixte;

d) D'inviter une délégation nommée par le Comité mixte à participer à la session de la Commission d'août 1991 de façon à rendre plus aisé un accord entre ces deux organes sur les recommandations à présenter à l'Assemblée générale à sa quarante-sixième session.

56. La Commission a été informée que le Comité mixte, à sa quarantième session, tenue en juin 1990, avait pris connaissance des arrangements convenus par la Commission et qu'il y avait donné son assentiment. Le Comité mixte a par ailleurs désigné six de ses membres - deux représentant les organes directeurs, deux représentant les participants et deux représentant les chefs de secrétariat - pour participer aux travaux du groupe de travail préparatoire mixte. Il a été également noté que le Comité mixte avait décidé de convoquer, en février 1991, une session extraordinaire pour examiner la documentation établie par le groupe susmentionné.

57. La Commission est convenue que la réunion du groupe de travail préparatoire mixte se tiendrait vers la fin de janvier 1991. Elle a également décidé de désigner trois de ses membres, à savoir M. André X. Pirson, M. Omar Sirry et M. M. A. Vellodi, pour participer, à titre personnel, aux délibérations du groupe de travail. Comme il est indiqué à l'alinéa d) du paragraphe 55 ci-dessus, des recommandations formulées d'un commun accord par la Commission et le Comité mixte seront présentées à l'Assemblée générale à sa quarante-sixième session.

CHAPITRE IV

CONDITIONS D'EMPLOI DES ADMINISTRATEURS ET FONCTIONNAIRES DE RANG SUPERIEUR

A. Etude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. La question de l'élément logement et la structure de la rémunération

58. Dans la section I de sa résolution 43/226, l'Assemblée générale a prié la Commission d'examiner, entre autres, la possibilité de répartir l'ensemble de la rémunération entre ses deux éléments constitutifs essentiels, l'un d'eux étant l'élément logement. Pour répondre à cette demande, la Commission a examiné, au cours de 1989, un certain nombre de solutions susceptibles de remplacer la structure actuelle de la rémunération, laquelle comporte deux éléments, le traitement de base et l'indemnité de poste. Après étude approfondie de la question, elle est arrivée à la conclusion que la possibilité de traiter le logement comme un élément distinct du système d'ajustement devait être examinée en priorité. Toutefois, lorsque la Commission, dans son rapport annuel de 1989, a informé l'Assemblée générale que la question demandait à être étudiée plus avant et qu'elle ferait rapport à ce sujet à la quarante-cinquième session, l'Assemblée générale, dans la section I de sa résolution 44/198, notant avec préoccupation que la Commission n'avait pas été en mesure de recommander l'adoption d'une structure révisée de la rémunération pour le régime commun des Nations Unies, a prié instamment la Commission d'achever l'examen de toutes les questions relatives à l'adoption d'une structure révisée de la rémunération pour le système des Nations Unies, y compris ses incidences sur les considérations relatives à la marge et sur les besoins de logement du personnel se trouvant dans des lieux d'affectation difficiles, et de soumettre ses conclusions complètes et définitives à l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session.

59. La Commission a examiné la question à ses trente et unième et trente-deuxième sessions. On a présenté séparément ci-après les débats que la Commission a consacrés à cette question lors de chacune de ces sessions.

Examen de la question par la Commission à sa trente et unième session

60. La Commission a examiné le rapport du groupe de travail qu'elle avait créé à sa trentième session pour aborder toutes les questions en suspens relatives à la structure de la rémunération. Le Groupe de travail s'était penché sur les résultats des calculs d'incidences effectués par le secrétariat de la Commission concernant l'élimination de l'élément logement de l'indemnité de poste. Le Groupe de travail avait examiné trois structures possibles de la rémunération. En vertu de la structure 1, l'élément logement serait dissocié de la rémunération globale dans tous les lieux d'affectation. Selon la structure 2, l'exclusion de l'élément logement interviendrait uniquement dans les lieux d'affectation hors siège. En Europe et en Amérique du Nord, la rémunération globale se composerait, comme à présent, de deux éléments, tandis que dans les lieux d'affectation hors siège, elle se composerait de trois éléments distincts correspondant à ceux de la structure 1. La structure 3 correspondrait pour l'essentiel au système actuel après incorporation des améliorations apportées au système des ajustements. Le Groupe de travail avait en outre estimé que, si l'élément logement était dissocié du calcul de l'indemnité de poste, cet élément devrait également être exclu du calcul de la marge, à moins de décider qu'il évolue librement dans tous les lieux d'affectation, sauf New York.

Vues des organisations

61. Le CCQA avait analysé chacune des trois structures présentées en tenant compte des objectifs suivants : simplicité, coût-efficacité, prévisibilité, équité et universalité. Il en avait conclu, tout d'abord, que les structures 2 et 3 ne constituaient pas des options viables. S'agissant de la structure 2, le CCQA estimait que les problèmes posés par les comparaisons intervilles ne concernaient pas uniquement les lieux d'affectation hors siège et jugeait donc contestable l'hypothèse sur laquelle on s'était fondé pour déterminer cette structure. En ce qui concernait la structure 3, il considérait que le fait de surimposer des coefficients de pondération "améliorés" sur le système actuel ne permettrait pas de remédier pleinement aux lacunes de la structure existante et risquerait de créer de nouveaux obstacles et déséquilibres. En outre, le CCQA avait du mal à croire qu'une structure qui reviendrait en fait à créer deux systèmes distincts de rémunération répondrait aux critères d'équité et de commodité administrative.

62. Sur les trois structures examinées, c'était la structure 1 qui se rapprochait le plus des objectifs de l'étude. Un avantage notable de cette structure tenait au fait que l'indemnité de logement ainsi déterminée refléterait de façon plus précise les véritables coûts du marché. Toutefois, il était difficile de voir comment on réussirait à mieux prendre en compte les dépenses effectives de logement lors de la phase initiale du système. Le CCQA était également préoccupé par les effets pratiques que la nouvelle structure aurait sur la marge. Un élément crucial à cet égard tenait au fait que les ajustements de l'indemnité interviendraient dans une très large mesure sans qu'il soit tenu compte de la marge. A moins de prévoir une certaine souplesse dans l'application du système, il serait paradoxal d'isoler l'élément logement pour l'assujettir ensuite à un plafond en liant les dépenses de logement, entièrement ou en partie, à la marge. Le CCQA a en outre relevé les difficultés qui risquaient de se produire si l'on dissociait l'élément logement tant de la base retenue pour déterminer les montants de la rémunération considérée aux fins de la pension que des ajustements apportés aux pensions au long des années.

63. En outre, le CCQA n'était pas convaincu que le versement d'une indemnité de logement à tous les fonctionnaires, quelles que soient leurs véritables dépenses de logement, constitue une bonne solution. Il reconnaissait toutefois qu'il avait précédemment rejeté la proposition tendant à rembourser aux fonctionnaires leurs dépenses effectives de logement dans les lieux d'affectation dont les effectifs étaient importants car il estimait que cette formule ne pouvait fonctionner sur le plan administratif.

64. Compte tenu de tous les facteurs mentionnés plus haut, le CCQA avait conclu que si la structure 1 présentait certains avantages par rapport au système existant et répondait à certains des objectifs attendus d'une nouvelle structure de la rémunération, il ne permettait pas néanmoins de répondre à tous ces objectifs et comportait un certain nombre de risques. Tout bien pesé, les inconvénients et les écueils éventuels de cette structure l'emportaient sur ses avantages. Le CCQA était donc parvenu à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu de poursuivre plus avant l'examen de cette option. Il avait toutefois considéré que, si l'on décidait de conserver l'élément logement aux fins du système des ajustements, il faudrait s'efforcer d'urgence d'améliorer la manière dont cet élément était calculé. Cette question devrait être réexaminée suffisamment à temps pour permettre à la Commission de l'étudier à sa trente-deuxième session.

Vues des représentants du personnel

65. La FAFI s'est associée à la demande du CCQA tendant à créer un groupe de travail tripartite qui devrait soumettre ses propositions concernant le logement à la CFPI lors de sa session suivante. La FAFI a également partagé l'avis du CCQA quant à la nécessité pressante d'améliorer le régime d'allocations-logement, en particulier en ce qui concernait les montants versés, la durée de la période ouvrant droit au paiement de cette allocation et au groupe de fonctionnaires à prendre en considération. Ces suggestions permettraient de simplifier le système et de le rendre plus clair et transparent, mais non pas d'améliorer les conditions d'emploi.

66. De l'avis du CCSA, il ressortait des calculs d'incidences qu'une structure reposant sur la dissociation de l'élément logement du système des ajustements pouvait fonctionner d'une façon satisfaisante et constituait la seule solution globale au problème du logement. Toutefois, pour qu'une telle structure soit viable, il fallait que certaines conditions soient réunies. Comme l'avait relevé le Groupe de travail, si l'on excluait l'élément logement du système des ajustements, il fallait également l'exclure du calcul de la marge. Le CCSA ne pouvait accepter la nouvelle structure que si la Commission faisait clairement savoir à l'Assemblée générale qu'on avait le choix entre soit une structure excluant l'élément logement du système des ajustements et du contrôle de la marge, soit la structure actuelle.

67. Il était généralement admis que le système actuel n'était pas satisfaisant, et l'instauration d'une nouvelle structure semblait être la seule solution permettant de remédier aux inégalités actuelles. En cas de maintien de la présente structure, on voyait difficilement comment les problèmes fondamentaux pourraient être résolus. Le CCSA participerait toutefois à la recherche de toutes les améliorations susceptibles d'être apportées dans un contexte plus limité, mais sans grand enthousiasme.

Examen de la question par la Commission

68. Les membres de la Commission ont noté que les recommandations du CCQA avaient changé sensiblement depuis le dernier examen de la question de la structure de la rémunération par la CFPI en 1989. Un membre a indiqué que le personnel avait perdu une occasion majeure de rendre les conditions d'emploi plus équitables tout en les améliorant. Un autre a fait observer que le vaste dessein consistant à mettre au point un système de rémunération révisé dans le cadre de l'étude approfondie avait fait place à une version modifiée du système actuel. Certains membres ont appuyé la position prise par le CCQA parce qu'elle était fondée sur une évaluation réaliste du problème. On s'est néanmoins accordé à reconnaître qu'il importait que l'examen de la question de la structure de la rémunération soit poursuivi sur la base d'explications claires quant aux positions adoptées. En conséquence, un certain nombre de membres ont demandé des éclaircissements quant aux raisons qui avaient amené le CCQA à présenter des vues modifiées concernant la structure de la rémunération à la session en cours.

69. En réponse à leurs questions, les membres de la Commission ont été informés que le changement de position des organisations se fondait sur un certain nombre de facteurs, dont le plus important était le caractère peu concluant des résultats des calculs d'incidences, ainsi que les considérations liées à la marge et aux pensions. Certains membres de la Commission se sont demandé si le changement de position n'était pas dû davantage aux résultats décevants des calculs d'incidences qu'à des

questions de principe touchant la structure de la rémunération, mais le Président de la CCQA a affirmé que tel n'était pas le cas. D'autres ont fait observer que les propositions antérieures concernant la révision de la structure de la rémunération avaient été davantage axées sur l'exclusion de l'élément logement du calcul de la marge que sur la recherche d'une solution des problèmes spécifiquement liés à l'élément logement. A cet égard, compte tenu de l'explication donnée par le Président du CCQA et des échanges de vues auxquels elle avait donné lieu, il était devenu apparent qu'aucun facteur n'avait à lui seul amené à réévaluer les avantages respectifs des différentes structures proposées.

70. Un certain nombre de membres ont indiqué qu'ils n'étaient pas disposés à prendre une décision définitive à la trente et unième session quant au choix de la structure de la rémunération : ils voulaient parvenir à une meilleure compréhension des nouvelles propositions et reprendre l'examen de la question à la trente-deuxième session, à la lumière des éclaircissements supplémentaires demandés. Des membres ont noté que le Groupe de travail s'était certes acquitté de son mandat, mais que les questions en suspens concernant les trois structures proposées n'avaient pas toutes été résolues. En particulier, les modalités précises de contrôle de la marge selon les structures 1 et 2 n'étaient pas claires. Il n'avait pas été prévu de mécanismes permettant de ralentir le mouvement des dépenses de logement alors même que la rémunération nette demeurait gelée du fait de considérations relatives à la fourchette de variation de la marge. Plusieurs membres ont estimé que si l'on devait ajuster l'indemnité de logement sans tenir compte de la fourchette de variation de la marge, il faudrait examiner dans quelle mesure cette indemnité devrait faire partie de la rémunération considérée aux fins de la pension.

71. Un certain nombre de membres ont déclaré qu'ils craignaient que la Commission ne prenne une décision à la hâte à la session en cours. On a toutefois aussi fait observer que le fait de reporter sa décision au moins de juillet entraînerait des problèmes logistiques pour le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, auquel des responsabilités avaient été confiées en ce qui concernait la révision complète de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, révision qui était en cours. Néanmoins, les membres se sont accordés à penser qu'il était essentiel de parvenir à une position solide concernant la structure de la rémunération afin de pouvoir soumettre une recommandation à l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session. On a fait observer que le Comité mixte pouvait poursuivre sa tâche, en tenant compte du fait que la Commission prendrait ultérieurement une décision pour ou contre une structure révisée.

72. Les membres de la Commission ont noté que la proposition du CCQA relative à la création d'un groupe de travail chargé d'examiner l'élément logement et la structure de la rémunération bénéficiait de l'appui des représentants du personnel. Ils ont souligné toutefois que si l'on créait un tel groupe, il fallait que celui-ci procède à un examen technique des solutions qui pouvaient être envisagées pour résoudre des problèmes bien définis. En conséquence, le groupe devrait tout d'abord énoncer clairement les problèmes qui se posaient en ce qui concernait l'élément logement dans le cadre du système des ajustements. Il devrait ensuite étudier la contribution que chacune des trois structures, quelles que soient les modifications dont elles auraient fait l'objet, pourrait apporter à la solution des problèmes identifiés. Les membres ont estimé d'une manière générale que cet examen servirait de base à la Commission pour formuler à sa trente-deuxième session la recommandation qu'elle devait soumettre à l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session.

73. Compte tenu de ces considérations, la Commission a décidé de créer un groupe de travail composé de membres du secrétariat de la CFPI, du CCQA, de la FAFI et du CCSA, qui serait chargé d'étudier plus avant la question du traitement de l'élément logement et les questions connexes dans le cadre du système de rémunération. Le mandat du groupe de travail est reproduit en détail dans la partie A de l'annexe VI au présent rapport.

Examen de la question par la Commission à sa trente-deuxième session

74. La Commission a reçu à sa trente-deuxième session le rapport du Groupe de travail qu'elle avait constitué à sa session précédente. Ce rapport, ainsi que le rapport de la quinzième session du CCFQA, a constitué la base à partir de laquelle la Commission a poursuivi son examen de la question de l'élément logement et de la structure de la rémunération. Le rapport du Groupe de travail contenait un énoncé détaillé des problèmes liés au traitement de l'élément logement dans le cadre du système actuel de rémunération, ainsi qu'un résumé des avantages et des inconvénients identifiés pour ce qui avait trait aux structures 1, 2 et 3. En outre, le rapport esquissait une autre solution possible pour le traitement de l'élément logement dans le cadre du système actuel de rémunération, y compris des modifications au système d'allocations-logement et au calcul des dépenses de logement dans le système d'ajustement.

75. Le Groupe de travail a fait rapport sur les problèmes suivants qui sont liés au traitement de l'élément logement dans le système actuel de rémunération : inégalité, imprécision des mesures, difficultés auxquelles a donné lieu l'actuel système d'allocations-logement et effet de l'augmentation des dépenses de logement à l'occasion d'un gel de l'ajustement. Le Groupe de travail a aussi noté que, dans le cadre actuel du système de rémunération, des allocations-logement ne sont versées qu'aux fonctionnaires qui louent leur habitation, tandis que ceux qui sont propriétaires de leur logement n'en bénéficient pas. Le Groupe a noté les incidences qui en résultent pour le fonctionnaire qui doit décider de louer ou d'acheter, mais n'a pas pris en considération la situation des fonctionnaires propriétaires d'un logement car cette question allait au-delà de ses attributions. On trouvera à l'annexe VI un résumé des conclusions du Groupe de travail sur les problèmes de logement dans le cadre du système actuel de rémunération.

76. Les avantages et inconvénients relatifs des trois variantes à la structure actuelle de la rémunération qui étaient proposées à l'examen de la Commission ont fait l'objet de longues discussions au sein de cette dernière lors de sa trente et unième session (voir par. 68 à 73). Le Groupe de travail a fait de nouveau rapport sur la question, ce qui a permis de se rendre compte que, du fait que chacune des propositions comportait un certain nombre d'avantages et d'inconvénients, il n'était pas possible de parvenir à une position sans équivoque quant à celle qui représentait en principe la meilleure structure.

77. A la suite des travaux du Groupe de travail, la Commission était saisi d'un ensemble de mesures proposées en vue d'améliorer le traitement de l'élément logement dans le cadre du système actuel de rémunération. Ces mesures peuvent être résumées comme suit :

a) Le maintien, comme principe de base, de la méthode consistant à procéder à des comparaisons des dépenses de logement. La seule exception concernerait les petits lieux d'affectation où il est difficile de procéder à de telles comparaisons;

b) L'utilisation d'indices d'ajustement fondés sur le montant brut et non sur le montant net des loyers;

c) Un système d'allocations-logement modifié;

d) Le recours à des sources extérieures de données et à des normes en matière de logement pour obtenir des informations objectives sur les prix du marché aux fins des calculs périodiques.

Vues des organisations

78. Le Président du CCQA a informé la Commission que le CCQA avait soigneusement étudié le rapport du Groupe de travail sur la question de l'élément logement et la structure de la rémunération. A propos de la question de l'adoption éventuelle d'une variante pour le traitement de l'élément logement dans le cadre du système actuel de rémunération, le CCQA, après avoir pris dûment en considération les vues exprimées par le CCPQA, a réaffirmé ses conclusions antérieures, à savoir que, tout compte fait, l'élément logement ne devait pas être traité comme un élément distinct de la rémunération globale. Le CCQA s'est félicité du système d'allocations-logement complémentaire envisagé, car il contribuerait grandement à corriger les anomalies, les inégalités et les imperfections que comporte le système actuel d'allocations-logement. En particulier, a) il éliminait les différenciations de traitement entre les villes sièges et les lieux d'affectation hors siège; b) les conditions y donnant droit étaient plus réalistes; c) en se présentant sous la forme d'une allocation complémentaire plutôt que d'une allocation autofinancée, il éliminait l'effet de douche froide inhérent au système actuel; enfin, d) en utilisant les loyers bruts à la place des loyers nets dans le calcul des indices d'ajustement, il rendait mieux compte de l'élément logement. Ces innovations correspondaient aux préoccupations que le CCQA avait exprimées à plusieurs reprises. Le CCQA croyait comprendre qu'un système révisé d'allocations-logement complémentaire pourrait être adopté assez rapidement, avant même la plupart des autres propositions qui visaient à résoudre la question de l'élément logement dans le système des ajustements. Tout en étant liées entre elles, les deux questions étaient indépendantes l'une de l'autre et pouvaient être traitées séparément.

79. S'agissant des propositions relatives au traitement de l'élément logement dans le cadre du système des ajustements, le CCQA était d'avis que la définition de ce qui constituait un "petit" lieu d'affectation nécessitait un examen approfondi, qui devrait porter sur la façon dont le logement était traité dans lesdits lieux d'affectation et sur la façon dont l'indice d'ajustement y était calculé. Le Président du CCQA a souligné la nécessité de continuer à élaborer des normes pouvant être utilisées à l'occasion des enquêtes périodiques. Les spécifications à utiliser en recueillant des données sur les prix du marché auprès de sources d'information extérieures devraient aussi être définies avec précision. Il s'est félicité des propositions tendant à s'orienter vers une plus large utilisation de sources d'information extérieures, ce que le CCQA préconisait depuis plusieurs années.

80. On a fait observer que l'utilisation des loyers bruts à la place des loyers nets pour le calcul des indices d'ajustement était un grand pas en avant dans la recherche d'une meilleure formule pour prendre en compte l'élément logement dans le système des ajustements. De toute évidence, il faudrait adopter une telle mesure en même temps que le nouveau système d'allocations-logement complémentaire, afin d'éviter le syndrome de la spirale descendante.

Vues des représentants du personnel

81. Le Président de la FAFI a déclaré que l'un des principaux objectifs de l'examen avait été l'élaboration d'un système d'allocations-logement complémentaire équitable et durable qui ne serait pas indûment influencé par la situation des fonctionnaires considérés isolément. La proposition tendant à retenir les loyers bruts à la place des loyers nets pour établir les rapports de relativité constituait une amélioration. La FAFI continuerait néanmoins de préconiser l'utilisation des prix du marché comme seule base objective. L'utilisation des loyers bruts aux fins des calculs devrait être progressive afin d'éviter les effets perturbateurs résultant d'un changement de méthode. La FAFI était convaincue qu'il ne devait pas y avoir de différence de traitement pour les fonctionnaires aux classes D-1 et D-2. La FAFI a réitéré sa position antérieure, à savoir que la dissociation de l'élément logement de l'ajustement n'était pas le remède à la maladie dont souffrait le système de rémunération. Il appartenait à la Commission d'informer l'Assemblée générale que la méthode actuelle de comparaison avec l'Administration fédérale des Etats-Unis et le fonctionnement du système des ajustements dans le cadre d'une fourchette de variation de la marge dépassée avait conduit à des résultats inacceptables, c'est-à-dire à des niveaux de rémunération insuffisants et à des gels prolongés. Tant que les augmentations annuelles des traitements des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis restaient en-deçà de l'inflation, le maintien d'une marge se traduirait inévitablement par un gel; plus la différence entre l'inflation et l'ajustement du traitement dans la fonction publique de référence était importante, plus le gel dans le système des Nations Unies serait long. Etant donné l'évolution de la rémunération dans le système des Nations Unies et les diminutions très marquées du pouvoir d'achat dans la plupart des villes sièges, le personnel s'opposerait à tout nouveau gel. Le Président de la FAFI a prié instamment la Commission de trouver, de toute urgence, une base saine pour le système de rémunération en examinant notamment la possibilité d'inclure le secteur privé dans la comparaison, de redéfinir une fourchette de variation de la marge réaliste ou bien de l'abolir. Le maintien du système actuel constituerait un grave danger pour la survie du régime commun. Le Président de la FAFI n'était absolument pas d'accord avec les observations faites par un membre de la Commission (voir plus loin, par. 94) qui mettait en cause les motivations du Groupe de travail.

82. La représentante du CCSA a déclaré que l'examen approfondi des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avait été entrepris dans le but de remodeler un système de rémunération qui avait été sérieusement perturbé par l'incidence de facteurs externes aussi bien qu'internes, et notamment par la crise financière de l'Organisation. Elle a dit que, comme l'élément logement semblait être la principale source de difficulté, la proposition initiale avait visé à dissocier cet élément de la structure de la rémunération. Malheureusement, cette option avait été écartée, en grande partie par crainte des conséquences imprévues que pourrait entraîner une mesure aussi radicale. On s'est rendu compte que deux éléments principaux de la proposition étaient étroitement liés entre eux, à savoir l'extension de l'allocation-logement et l'utilisation des loyers bruts comme premiers pas vers l'utilisation des taux du marché. Il était nécessaire d'utiliser les loyers bruts dans ces calculs afin de corriger les effets nocifs qu'engendrait sur les traitements la spirale descendante résultant de l'utilisation des loyers nets pour le calcul des indices d'ajustement. Selon elle, il était temps maintenant que l'Assemblée générale comprenne qu'en égard aux contraintes imposées à la marge, laquelle était déterminée par les effets imprévisibles de décisions politiques sur les questions de traitement dans la fonction publique de référence, il était pratiquement impossible de trouver une solution globale rationnelle aux problèmes posés par le système de rémunération.

Examen de la question par la Commission

83. Plusieurs membres de la Commission se sont déclarés déçus par le rapport du Groupe de travail. Ils pensaient que le Groupe aurait dû analyser plus en détail chaque structure proposée, y compris les questions du contrôle de la marge et du calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension. Pour ces membres, le Groupe de travail semblait avoir écarté la structure sur la base d'arguments qui n'étaient pas convaincants pour tous les membres. Certains des inconvénients énumérés étaient en réalité les avantages qui avaient conduit la Commission, l'année précédente, à informer l'Assemblée générale de sa préférence pour une structure dans le cadre de laquelle l'élément logement était traité séparément. Plusieurs membres continuaient de penser qu'un nouveau système fondé sur la dissociation de l'élément logement de l'ajustement résoudrait les problèmes des comparaisons intervilles, d'équité et de simplicité. On a fait observer cependant qu'un certain nombre de problèmes essentiels concernant la pension et la marge n'avaient pas uniquement un caractère technique.

84. Plusieurs membres de la Commission ont aussi noté qu'en 1989 la Commission avait attiré l'attention de l'Assemblée générale sur l'opportunité d'une structure des traitements qui dissocierait l'élément logement des comparaisons relatives aux ajustements. D'autres membres ont cependant rappelé que le rapport annuel de 1989 à l'Assemblée générale n'avait pas fait état d'une décision mais avait plutôt exprimé des réserves bien marquées pour ce qui est de prendre position tant que les problèmes relatifs à cette structure n'auraient pas été étudiés plus avant.

85. Après avoir entendu les explications détaillées données par le secrétariat de la Commission au sujet des problèmes techniques et pratiques qui étaient apparus au cours de la phase des calculs d'incidences et des simulations des diverses études sur les structures de traitement menées par les divers groupes de travail, le CCPQA et la Commission, certains membres de la Commission se sont accordés à reconnaître que la dissociation de l'élément logement du système des ajustements pourrait conduire dans la pratique à de graves distorsions, et même à l'effondrement de ce système. D'autres ont estimé qu'ils ne disposaient pas d'informations suffisantes sur le rapport du Groupe de travail pour se prononcer pour ou contre la dissociation de l'élément logement du système des ajustements. Les propositions du Groupe de travail ne résolvaient pas tous les problèmes et ne constitueraient pas une réforme du système, comme l'avait imaginé la Commission auparavant, mais contribueraient en réalité à améliorer et à simplifier le système et à réduire un certain nombre d'inégalités que celui-ci comportait encore. Un membre était d'avis que l'élément logement devait être dissocié dès à présent de la rémunération globale.

86. La Commission a estimé que la présentation du rapport final à l'Assemblée générale ne pouvait pas être ajournée davantage et que les propositions du Groupe de travail, avec certains amendements présentés par le CCPQA et d'autres améliorations suggérées au cours de la session, devaient être adoptées. Néanmoins, les membres se sont déclarés convaincus que la Commission devait continuer d'étudier les méthodes qui pourraient permettre de dissocier entièrement l'élément logement des autres éléments de la rémunération globale.

87. Quelques membres de la Commission ont demandé pourquoi le Groupe de travail avait recommandé de prendre en compte les prix du logement plutôt que les dépenses de logement dans le cadre du système des ajustements. Il a été précisé que le Groupe de travail avait recommandé cette méthode comme un objectif souhaitable à long terme, mais qu'elle ne devait pas être appliquée immédiatement car un certain

nombre de problèmes techniques n'avaient pas été résolus; il était vraisemblable aussi qu'une adoption soudaine de cette méthode perturberait les rapports de relativité des ajustements. On a aussi fait observer que pour tous les autres éléments du système d's ajustements, les comparaisons étaient effectuées sur la base des poids et des prix plutôt que des coûts. On a noté que l'utilisation des coûts à la place des prix du logement était l'une des causes de la spirale descendante sous l'effet de laquelle l'utilisation des loyers nets, combinée à des comparaisons portant sur les coûts du logement alors que les loyers augmentaient sur le marché et que l'ajustement était gelé, avait conduit à une baisse progressive des normes de logement. Les comparaisons fondées sur les coûts étaient des comparaisons entre des montants non précisés et la qualité du logement à chaque lieu d'affectation. L'utilisation des prix nécessiterait des comparaisons standardisées portant sur les variables importantes que sont la qualité, l'emplacement et la dimension du logement. Au surplus, l'utilisation des prix du logement par opposition aux coûts aurait l'avantage de procurer des données objectives reflétant les réalités du marché. L'utilisation actuelle des coûts signifiait que le système dépendait beaucoup de la coopération des fonctionnaires lors des enquêtes, et même lorsque le taux de réponse était adéquat, les résultats souffraient de circularité en ce sens que le logement acquis par les fonctionnaires était fonction du montant de leurs revenus, ce montant lui-même étant établi par un mécanisme qui était en partie fonction du montant consacré au logement.

88. Les membres se sont aussi enquis des raisons qui avaient conduit à abandonner les loyers nets au profit des loyers bruts aux fins du calcul de l'élément dépenses de logement dans l'indice d'ajustement. Le secrétariat a expliqué que l'utilisation des loyers bruts à la place des loyers nets refléterait des rapports de relativité corrects et que, comme la base est sujette au contrôle de la marge, on pourrait retenir les loyers bruts ou les loyers nets sans affecter les résultats, mais on ne pourrait assurer des rapports de relativité corrects avec les autres lieux d'affectation qu'en utilisant des loyers effectifs non ajustés (c'est-à-dire bruts) pour relativiser les prix. Le CCPQA avait confirmé la valeur de cet arrangement sur le plan technique. La nécessité du changement était apparue parce que l'utilisation antérieure des loyers nets aux fins du calcul des ajustements avait entraîné avec le temps une divergence systématique des loyers bruts et des loyers nets du fait que de nouveaux loyers élevés reflétant l'inflation récente étaient orientés vers le versement d'allocations plutôt que vers le calcul de l'indice d'ajustement qui, par voie de conséquence, était artificiellement déprimé puisqu'il ne reflétait que les loyers nets. On a aussi noté que les arrangements actuels posaient des problèmes du fait que l'ajustement était fondé sur les loyers nets qui étaient fonction des allocations versées, alors que dans le même temps les versements d'allocations étaient aussi fonction des niveaux d'ajustement. Il était donc nécessaire de retenir les loyers bruts (c'est-à-dire les loyers effectifs) en tant que facteur objectif externe pour la détermination des montants relatifs d'ajustement. Lors de l'adoption du nouveau système, certains lieux d'affectation où les allocations moyennes sont moins élevées qu'à New York, en particulier Washington, connaîtraient quelques réductions de l'ordre de 1 à 2 %, de leur indice d'ajustement. Cependant, cette faible diminution serait vraisemblablement compensée avec le temps, parce qu'une enquête périodique sur le logement fondée sur les loyers bruts refléterait d'une façon plus précise les mouvements des prix pratiqués sur le marché. La Commission a aussi reconnu que l'imputation de loyers bruts pour les personnes qui sont propriétaires de leur logement aurait une incidence négligeable sur les calculs. Jusqu'à présent, les dépenses de logement des propriétaires ont été prises en considération pour calculer le coefficient de pondération à attribuer à l'élément logement et le rapport entre le loyer et le revenu, mais le loyer net moyen calculé pour les

locataires avait été utilisé pour calculer le loyer fictif des propriétaires de logement. Le changement proposé se traduirait par une faible augmentation du coefficient de pondération attribué à l'élément logement dans les lieux d'affectation où de nombreux fonctionnaires sont propriétaires de leur logement, et l'effet serait analogue à celui qui a trait à l'abandon du loyer net au profit du loyer brut dans le calcul des ajustements. Lors de l'introduction du système, il faudrait s'attendre à une légère réduction de l'indemnité de poste dans certains lieux d'affectation, mais si les prix des logements continuaient d'augmenter plus rapidement que ceux des autres biens de consommation, l'indemnité de poste augmenterait un peu plus vite avec le temps.

89. Des questions ont été posées au sujet des dispositions probables d'un système révisé d'allocations-logement. On a notamment demandé pourquoi les villes sièges et les bureaux extérieurs devraient bénéficier du même système d'allocations et pourquoi la formule dégressive et limitée dans le temps appliquée aux villes sièges devrait être modifiée de manière à comporter les mêmes dispositions que celles qui existaient hors siège. (On a rappelé que la formule en vigueur dans les villes sièges prévoit le remboursement de 80 % de l'écart entre le loyer effectif et le seuil de subvention pendant une période de deux ans, suivi d'un remboursement de 60 % la troisième année, de 40 % la quatrième année et de 20 % la cinquième année.) Il a été indiqué que l'application de dispositions différentes pour les villes sièges et les bureaux extérieurs constituait une dérogation au principe du maintien d'un traitement équitable et de la parité des pouvoirs d'achat dans tous les lieux d'affectation. La Commission a noté que le groupe de travail avait également abordé les problèmes liés au fonctionnement des régimes d'allocations-logement en vigueur dans les lieux d'affectation hors siège et dans les villes sièges. Il avait noté qu'alors que le régime applicable dans les villes sièges prévoyait que le droit à l'allocations-logement valait pour une période limitée et que le montant des allocations diminuait progressivement sur cinq ans, aucune de ces deux dispositions ne s'appliquait hors siège. Le Groupe de travail avait aussi fait observer que si le régime en vigueur avait pour objet de fournir un dédommagement aux fonctionnaires lorsque le rapport entre leur loyer et leur revenu était supérieur à la moyenne, les modalités de fonctionnement de ce régime dans les villes sièges en amoindrissaient systématiquement la portée du fait de l'application automatique de la formule dégressive et de la limitation dans le temps du droit à l'allocation. Le fonctionnement du régime n'allait donc pas dans le sens d'une plus grande équité puisqu'il privait du droit à l'allocation des fonctionnaires qui continuaient à devoir faire face à un rapport loyer/revenu supérieur à la moyenne. Il contribuait même à rendre la situation plus difficile pour les fonctionnaires contraints de déménager parce qu'ils n'avaient plus droit au versement de l'allocation ou que le montant de celle-ci avait diminué. Certains membres de la Commission ne partageaient pas l'opinion du Groupe de travail selon laquelle les fonctionnaires en poste dans les villes sièges et dans des lieux d'affectation hors siège devaient être traités de la même façon aux fins du système d'allocations-logement.

90. Pour ce qui est de la recommandation tendant à abolir la formule du remboursement régressif dans les villes sièges, il a également été expliqué que celle-ci s'imposait au vu de l'expérience, laquelle avait montré que cet arrangement était contraire à l'objectif de l'allocation-logement qui était de promouvoir l'égalité entre locataires dans un lieu d'affectation indépendamment de leur date d'arrivée. D'autres facteurs dissuasifs existaient déjà qui décourageaient les fonctionnaires de louer des logements au loyer trop élevé. Ces freins et facteurs dissuasifs étaient les suivants :

a) Les fonctionnaires sont tenus de prendre en charge 20 % au moins de l'écart entre le loyer effectif et le seuil de subvention;

b) Les seuils sont fixés à deux points de pourcentage (du revenu) au-dessus de la moyenne des loyers bruts;

c) Le système du loyer maximum raisonnable est précisément destiné à empêcher les fonctionnaires de louer un logement trop vaste ou d'un niveau trop luxueux.

Il a été reconnu en outre que la limitation à cinq ans de la période ouvrant droit à l'allocation et la formule régressive ramenant de 80 % à 0 % le remboursement de l'écart entre le loyer effectif et le seuil de l'allocation prendraient parfois effet avant que le rapport loyer/revenu des fonctionnaires se soit abaissé naturellement jusqu'au niveau du rapport pris en compte pour fixer l'indemnité de poste. A cet égard, la Commission a noté que le Groupe de travail avait signalé que lors de la mise au point du régime d'allocations-logement, les initiateurs avaient pensé qu'à long terme, une fois que les nouveaux arrivants seraient restés en poste plus de cinq ans et auraient cessé de bénéficier de l'allocation-logement du fait de la période maximum prévue et de l'application de la formule dégressive, leurs loyers plus élevés que la moyenne finiraient par entraîner un relèvement de l'indice d'ajustement. Toutefois, comme l'extension du régime d'allocations-logement aux villes sièges avait été suivie par un gel des rémunérations, les revenus n'avaient pas augmenté suffisamment par rapport aux dépenses de logement, de sorte que le rapport entre le loyer et le revenu des nouveaux arrivants n'avait pas diminué au fil du temps comme prévu. En raison du gel, il avait fallu modifier les modalités d'application du régime d'allocations-logement pour prolonger la période ouvrant droit au versement de l'allocation. Malgré cette mesure, le rapport du loyer au revenu restait très élevé dans le cas des nouveaux arrivants, même quand ils avaient franchi le cap des cinq ans, si bien que certains d'entre eux étaient contraints de déménager une fois qu'ils n'avaient plus droit à l'allocation pour aller habiter dans des logements moins chers. En outre, comme l'écart entre les loyers bruts et les loyers nets avait augmenté plutôt que diminué au fil des années, il en résultait des distorsions dans le poids relatif des dépenses de logement d'une ville à l'autre, du fait qu'on utilisait les loyers nets, et non pas les loyers bruts, pour calculer l'indice d'ajustement. En fait, de par sa conception même, le régime d'allocations-logement appliqué dans les villes sièges avait accentué l'effet de spirale descendante, du fait que l'arrangement actuel privait le fonctionnaire obligé de verser un loyer au-dessus de la moyenne du soutien nécessaire avant qu'il ait la possibilité de s'adapter normalement. De tels ajustements pouvaient normalement être prévus lorsque le revenu s'accroissait plus rapidement que le loyer comme cela se produisait habituellement du fait des échelons annuels accordés dans le cadre de chaque grade et du jeu du régime d'ajustement de poste en réponse à l'inflation.

91. Les membres ont noté que, en raison de difficultés rencontrées dans la comparaison des loyers dans les petits lieux d'affectation, il serait opportun de prendre des dispositions différentes pour le calcul des dépenses de logement. Les types de dispositions spécifiques les mieux adaptées aux besoins dans ces situations exceptionnelles ont fait l'objet de longues discussions. On a notamment examiné une solution de rechange à la formule proposée par le Groupe de travail consistant à ne plus procéder à des comparaisons intervilles mais à maintenir l'allocation-logement dans le cadre du système d'ajustement de poste en se fondant sur la révision périodique des indices locaux des loyers. Il a toutefois été

estimé que cette méthode ne pouvait être retenue puisqu'elle supposait l'existence de données qui n'étaient généralement pas disponibles dans de tels lieux d'affectation. La préférence a été donnée à des arrangements prévoyant le remboursement des dépenses de logement à concurrence d'un maximum raisonnable. Il a cependant été précisé que de tels arrangements ne devraient être appliqués qu'à titre expérimental pour permettre de déterminer s'ils étaient efficaces.

92. Plusieurs questions ont été posées au sujet des contrôles qui seraient mis en place dans le système révisé afin de maintenir les dépenses de logement dans des limites raisonnables. Les membres ont été informés que cette question avait été examinée tant par le Groupe de travail que par le Comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) et qu'elle pouvait être abordée sous quatre rubriques distinctes, à savoir :

- a) Les comparaisons périodiques;
- b) Les normes de logement;
- c) Les comparaisons intervilles;
- d) L'allocation-logement.

Pour ce qui est des comparaisons périodiques, on a fait observer que la structure des indices fondés sur des données extérieures devait correspondre à la situation dans les quartiers où résident la majorité des fonctionnaires, que les dimensions et le type des logements retenus aux fins de l'indice devaient tenir compte des caractéristiques des ménages relevant du régime commun, et que la moyenne des loyers devait être calculée sur la base non seulement des logements nouvellement mis en location mais aussi des logements loués depuis plus longtemps. Autrement dit, l'indice devrait refléter la réalité plutôt que des aspirations. S'agissant des normes de logement, celles-ci seraient contrôlées en établissant des règles précises concernant les logements auxquels les fonctionnaires pouvaient prétendre compte tenu de la taille de leur famille, le quartier, l'équipement du logement et le niveau de revenu considéré. Ces critères garantiraient l'objectivité des normes de logement une fois que celles-ci figureraient dans les dispositions fixant le loyer maximum raisonnable aux fins du système d'allocations-logement et dissuaderaient les fonctionnaires de louer des logements trop onéreux. En outre, on a noté que les comparaisons intervilles en matière de logement se poursuivraient au moyen d'enquêtes sur la structure des ménages relevant du régime commun.

93. En ce qui concerne l'évaluation des nouvelles dispositions de l'allocation-logement dans les villes sièges, il a été convenu qu'une surveillance attentive des résultats était essentielle pour prévenir le risque que de nouveaux problèmes à long terme surgissent du fait que le système fonctionnerait d'une manière différente de celle prévue à l'origine. C'est pourquoi il a été décidé d'appliquer à titre expérimental le système d'allocations destiné aux villes sièges et d'en évaluer les résultats au bout de trois années pleines de fonctionnement. Les membres ont insisté sur le fait que les modifications apportées aux dispositions ne devaient pas être considérées comme des droits acquis.

94. Après avoir rappelé les vues exprimées antérieurement par la Commission sur la dissociation de l'élément logement de la structure globale de la rémunération ^{1/}, un membre de la Commission s'est dissocié du consensus auquel celle-ci était arrivée concernant les mesures correctives partielles à apporter au traitement des dépenses de logement, étant donné l'incertitude de leurs incidences et la

difficulté de mesurer leurs éventuelles répercussions. Les mesures proposées, a-t-il ajouté, ne constituaient pas une réponse globale adéquate aux demandes formulées par l'Assemblée générale dans ses résolutions 42/221 et 43/226 concernant l'étude approfondie de la structure de la rémunération et, notamment, de l'élément logement. A son avis, le Groupe de travail, par crainte de l'inconnu et du poids des intérêts acquis contradictoires, mais soucieux aussi de préserver le niveau actuel et les procédures en vigueur pour la détermination de la rémunération considérée aux fins de la pension, avait écarté prématurément la possibilité de dissocier soit totalement soit partiellement l'élément logement de la structure globale de la rémunération. Malheureusement, à long terme, la fonction publique internationale dans son ensemble allait souffrir de ce manque de prévoyance. Un membre de la Commission a déclaré que ces observations constituaient une attaque injustifiée contre les motivations du Groupe de travail et étaient, de ce fait, hors de propos dans une discussion technique de la question.

Recommandations de la Commission

95. La Commission a invité l'Assemblée générale à noter qu'aux termes de son statut, elle était habilitée à prendre des décisions concernant les questions d'ajustement et d'allocations-logement. Considérant toutefois que les propositions exposées ci-après font partie intégrante des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur visées dans l'étude approfondie et qu'elles ont des incidences financières importantes, la Commission a estimé qu'il conviendrait de présenter à l'Assemblée générale des recommandations concernant le traitement de l'élément logement dans le cadre du système de rémunération et le système d'allocations-logement révisé. Compte tenu des considérations qui précèdent, la Commission a décidé de présenter à l'Assemblée générale les recommandations suivantes :

a) Le traitement de l'élément logement dans le cadre du système de rémunération devrait être amélioré par l'application d'une série de mesures ciblées, de manière à opérer une distinction entre les lieux d'affectation où l'élément logement pouvait être maintenu dans le cadre du système des ajustements et les lieux d'affectation où il devait en être dissocié. Le logement devrait être conservé dans le système des ajustements dans les lieux d'affectation du groupe A, qui englobait les villes sièges, les lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord, ainsi que les lieux d'affectation où des comparaisons en matière de logement pouvaient être effectuées sans difficultés majeures. L'élément logement serait exclu du système des ajustements dans le cas des lieux d'affectation hors siège où il était difficile, voire impossible, d'effectuer des comparaisons valables. Ces lieux d'affectation constitueraient le groupe B;

b) Le traitement de l'élément logement dans le calcul des indices d'ajustement dans les lieux d'affectation du groupe A serait le suivant :

- i) Les comparaisons intervilles des dépenses de logement seraient maintenues en tant qu'élément intégral du système des ajustements;
- ii) Les indices d'ajustement engloberaient les rapports de relativité des dépenses de logement calculés sur la base des loyers bruts à la place des loyers nets afin de refléter avec exactitude les rapports de relativité des coûts du logement entre les villes. Dans le cas des logements occupés par leur propriétaire, des loyers bruts fictifs seraient utilisés;

iii) L'ajustement périodique de l'élément logement de l'indice d'ajustement serait régi par les indices des prix des logements, établis en faisant appel à des sources extérieures de données, comme il avait été recommandé par le CCPQA et conformément aux règles ci-après définies :

- a. Les quartiers retenus devront répondre aux critères admis en ce qui concerne notamment la sécurité, la distance du lieu de travail, la proximité de commerces et la qualité des services publics; il devrait s'agir en principe de quartiers habités par la majorité des fonctionnaires en poste dans le lieu d'affectation considéré;
- b. La dimension et le type des logements devraient correspondre à la structure des ménages relevant du régime commun, ainsi qu'à la proportion relative actuelle des fonctionnaires locataires par rapport aux fonctionnaires propriétaires dans les quartiers retenus; les logements ne devraient pas se situer en dessous des normes minima compte tenu de la dimension du logement et de la taille de la famille;
- c. Les loyers retenus pour mesurer les rapports de relativité devraient, dans la mesure du possible, se référer à la fois à des logements nouvellement mis en location et à d'autres logements;
- d. L'indice devrait, dans la mesure du possible, être pondéré de manière à refléter les caractéristiques des ménages relevant du régime commun dans les quartiers retenus en ce qui concerne la dimension et le type de logement et la durée de résidence. Les éléments de l'indice devraient être ceux que la Commission a déjà retenus;

iv) Le système d'allocations-logement révisé : dans les lieux d'affectation du groupe A, les fonctionnaires remplissant les conditions requises auraient droit à une allocation-logement. Le nouveau système unifié d'allocations-logement s'appliquerait tant aux villes sièges qu'aux bureaux extérieurs où les comparaisons des dépenses de logement sont effectuées dans le cadre du système des ajustements. Dans les villes sièges, le système révisé serait cependant appliqué à titre expérimental en attendant qu'il soit procédé à une évaluation générale et, en tant que de besoin, à des modifications à l'expiration d'une période de trois années de fonctionnement. En application du système révisé, la formule de remboursements régressifs (80, 60, 40, 20 %) en vigueur dans les villes sièges serait remplacée par un taux de remboursement uniforme de 80 %. Ce taux resterait applicable aussi longtemps que le rapport loyer/revenu du fonctionnaire n'aurait pas diminué jusqu'à atteindre le seuil de subvention. Aucune limitation prédéterminée dans le temps ne s'attacherait à cette prestation et il serait mis fin à la période de cinq ans, actuellement en vigueur, pendant laquelle l'allocation est versée. Les montants révisés seraient appliqués à titre expérimental dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation situés en Amérique du Nord et en Europe et ne pourraient pas être considérés comme constituant des droits acquis;

v) Le loyer maximum raisonnable (villes sièges et bureaux extérieurs) : l'allocation-logement destinée aux fonctionnaires des grades P-1 à D-2 serait subordonnée à un loyer maximum jugé raisonnable qui serait arrêté

à un niveau équivalant aux trois quarts de l'éventail des loyers pratiqués sur le marché local dans le lieu d'affectation; cet éventail serait déterminé par des sources extérieures sur la base de spécifications correspondant aux normes de logement (voir al. vi) ci-dessous). Par suite de l'application de ce facteur dissuasif destiné à décourager les fonctionnaires d'acquérir des logements inutilement chers et luxueux, il ne serait plus nécessaire de maintenir la règle actuelle limitant le montant de l'allocation à 40 % du loyer brut;

- vi) Des normes de logement (villes sièges et bureaux extérieurs) seraient mises au point par le secrétariat de la CFPI et utilisées pour la révision périodique des dépenses de logement ainsi que pour déterminer le loyer maximum raisonnable aux fins du système d'allocations-logement. Les éléments retenus pour chaque lieu d'affectation reposeraient sur les facteurs suivants :
- a. Application d'une norme appropriée pour établir le lien entre la taille du logement et la dimension de la famille;
 - b. Equipement du logement : logement meublé ou non meublé;
 - c. Type de logement : maison ou appartement;
 - d. Quartier - celui-ci devant répondre aux critères fixés par le CCPQA en ce qui concerne la sécurité, la distance du lieu de travail, la qualité des services publics, etc.;
 - e. Qualité du logement, de manière à exclure les logements qui ne répondent pas aux normes;
- vii) Seuils de subvention (villes sièges et bureaux extérieurs) : une méthode simplifiée serait utilisée pour obtenir le seuil de subvention en ajoutant deux points de pourcentage au rapport moyen loyer brut/revenu;
- viii) Conditions d'octroi (villes sièges et bureaux extérieurs) : seraient admis à obtenir une allocation-logement les catégories suivantes :
- a. Les fonctionnaires bénéficiant déjà d'une allocation-logement au moment de l'introduction du nouveau système;
 - b. Les nouveaux arrivants;
 - c. Les fonctionnaires obligés de changer de logement à la suite d'une modification de la taille de la famille;
 - d. Les fonctionnaires obligés de déménager par suite de la détérioration de la situation en matière de sécurité dans leur quartier actuel;
 - e. Les fonctionnaires souhaitant quitter un logement ne répondant pas aux normes définies pour un logement correspondant auxdites normes;

- f. Les fonctionnaires contraints de déménager dans un cas de force majeure (eviction, démolition de l'immeuble, transformation du logement loué en logement en copropriété, ou encore une combinaison d'augmentations peu raisonnables des loyers ayant pour effet de faire passer le rapport loyer/revenu au-dessus du seuil de subvention);
- c) Traitement de l'élément logement dans les lieux d'affectation du groupe B
- i) Ces lieux d'affectation pourraient être définis en prenant pour critères la présence de quelques-unes ou de toutes les caractéristiques suivantes ou de caractéristiques analogues :
 - a. Nombre très réduit de fonctionnaires en poste au lieu d'affectation;
 - b. Taux de rotation du personnel élevé;
 - c. Loyers extrêmement disparates;
 - d. Logements fournis par le gouvernement;
- ii) Les dépenses de logement dans chaque lieu d'affectation seraient remboursées jusqu'à concurrence d'un maximum raisonnable, et l'indice d'ajustement serait calculé selon les modalités suivantes :
 - a. L'indice serait calculé sur la base de comparaisons des prix de l'ensemble des articles entrant en ligne de compte, à l'exception des frais de logement;
 - b. Les dépenses effectives de logement des fonctionnaires seraient remboursées intégralement jusqu'à concurrence d'un maximum raisonnable déterminé d'après les loyers pratiqués sur le marché immobilier et d'après la situation de famille du fonctionnaire;
 - c. La rémunération globale du fonctionnaire se décomposerait comme suit : traitement de base, ajustement (positif ou négatif) et dépenses de logement remboursables, étant entendu qu'un plancher serait fixé pour la somme de ces postes équivalant au traitement de base;
- iii) Pour commencer, ces arrangements seraient appliqués à titre expérimental dans 25 lieux d'affectation hors siège, choisis par le Président de la CFPI en consultation avec les organisations et le personnel. Le choix serait opéré sur une large base géographique et comprendrait certains lieux d'affectation où existent des sources extérieures de données.

96. La procédure révisée de traitement de l'élément logement dans ces lieux d'affectation ferait l'objet d'une étude et d'une évaluation à l'expiration de trois années de fonctionnement. En se fondant sur l'expérience ainsi acquise, la CFPI envisagerait, le cas échéant, de modifier les arrangements, en particulier en réexaminant les critères énoncés à l'alinéa a) du paragraphe 95 ci-dessus. Les prestations versées dans le cadre de cette expérience ne seraient pas reconnues comme constituant des droits acquis.

Incidences financières

97. La Commission a noté que ses recommandations auraient certaines incidences financières. Le montant estimatif de ces incidences a été calculé sur la base des informations les plus précises disponibles et d'un certain nombre d'hypothèses qu'il a fallu formuler pour les cas où les données nécessaires faisaient défaut. En conséquence, les chiffres obtenus ont un caractère tout à fait provisoire, et il convient de considérer que les montants présentés ci-dessous sont fournis à titre indicatif seulement.

En millions de dollars

a) Pour les fonctionnaires bénéficiant déjà d'une allocation-logement et les nouveau arrivants :	
i) Remboursement au taux de 80 % pour tous [recommandation b) ii)]	1,2
ii) Elimination de la limitation de l'allocation à 40 % du loyer [recommandation b) v)]	0,3
b) Pour les fonctionnaires déménageant dans des logements plus appropriés [recommandation b) viii)]	1,3
c) Elimination de la limitation de la durée [recommandation b) iv)]	1,0
d) Dépenses découlant du remboursement intégral du loyer à concurrence d'un montant maximum raisonnable dans les lieux d'affectation du groupe B [recommandation c) ii)]	1,0
	<hr/>
Total	4,8

98. Le fait de remplacer les loyers nets par les loyers bruts dans les comparaisons intervilles n'aurait de manière générale que peu d'effet sur les rapports de relativité entre New York et les autres villes sièges. On ne s'attendait donc pas à une augmentation importante des coûts. On a noté que cette mesure permettrait peut-être de réaliser quelques économies en faisant baisser les rapports de relativité entre les coûts du logement à New York et dans certains lieux d'affectation. On a noté toutefois qu'il était possible que l'écart entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington augmente de 1 à 2 %. L'effet de cette augmentation ne se ferait sentir que si la marge se trouvait à la limite inférieure ou supérieure de la fourchette fixée pour ses variations. Il est concevable que pour des considérations liées à la fourchette fixée pour les variations de la marge, il faille reporter de quelques mois le relèvement de l'indemnité de poste qui doit être opéré à New York. Il se pourrait cependant que la durée de ce report soit raccourcie d'un ou deux mois si la différence entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington augmente de 1 % par exemple du fait de l'utilisation des loyers bruts à la place des loyers nets. Les économies escomptées au titre du report du relèvement de l'indemnité de poste seraient alors réduites. La Commission a estimé qu'en pareil cas, il faudrait prévoir une dépense non renouvelable de 3,2 millions de dollars environ au titre des traitements et de la rémunération considérés aux fins de la pension, correspondant à l'augmentation de 1 % de l'écart entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington.

2. Récapitulation des indemnités et octroi d'indemnités d'expatriation aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays

99. Dans la section III.B de sa résolution 43/226, l'Assemblée générale avait prié la Commission d'analyser, dans le cadre de son étude approfondie, l'objet et les conditions de versement d'une indemnité pour frais d'études, et l'objet et la méthode de calcul des indemnités pour charges de famille payables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Il est rendu compte dans le quinzième rapport annuel de la Commission G/ de l'examen consacré par la Commission aux diverses indemnités payables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

100. Dans la section I.G de sa résolution 44/198, l'Assemblée générale a prié la Commission de rassembler les informations voulues sur la pratique que les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies suivent en ce qui concerne l'octroi d'indemnités d'expatriation aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine, pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays, afin d'étudier la possibilité d'harmoniser les pratiques des organisations. L'Assemblée a également prié la Commission de réexaminer la méthode de calcul des indemnités pour charges de famille compte tenu du régime fiscal du pays dont la fonction publique sert de référence. Elle a prié en outre la Commission de lui communiquer une récapitulation de l'ensemble des indemnités prévues par le régime commun, en précisant le montant, la raison d'être et les modalités de révision de chaque indemnité, notamment en se référant à l'ensemble des indemnités offertes dans la fonction publique de référence, et de lui présenter un rapport sur ces questions à sa quarante-cinquième session.

Vues des organisations

101. Le Président du CCQA a pris note de la liste récapitulative des indemnités et prestations qui sont versées aux fonctionnaires relevant du système des Nations Unies et de celles qui sont offertes dans la fonction publique de référence. La méthode de présentation retenue était utile. Pour ce qui est de la demande de l'Assemblée générale concernant un réexamen de la méthode de calcul des indemnités pour charges de famille, il a rappelé que la Commission avait décidé de ne revenir sur cette question que lorsque les données fiscales nécessaires auraient été fournies par la fonction publique de référence. Comme ces données n'étaient pas encore disponibles, le CCQA présumait qu'aucune autre mesure ne serait prise à ce sujet pour le moment.

102. En ce qui concerne l'octroi d'indemnités d'expatriation aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine, pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays, le Président du CCQA a noté que les questions qui se posaient étaient complexes et demandaient plus ample réflexion de la part de tous les intéressés.

Vues des représentants du personnel

103. Le représentant de la FAFI a déclaré que la Fédération devrait consacrer beaucoup de temps à l'étude de la récapitulation des indemnités, ce qu'elle n'avait pas pu faire en raison de la distribution tardive du document correspondant. Cette observation intéressait plus particulièrement la partie du document qui traite des indemnités d'expatriation, lesquelles demandent à être examinées attentivement, notamment pour ce qui a trait aux aspects juridiques et à la jurisprudence des

tribunaux. La FAFI a toujours préconisé l'emploi d'une méthode de comparaison entre la rémunération totale versée dans le système des Nations Unies et celle offerte par l'Administration fédérale des Etats-Unis, et elle était opposée à ce que l'on aborde chaque indemnité séparément, comme on l'a fait dans le document à l'examen. Les informations à soumettre à l'Assemblée générale doivent être complètes et exactes si l'on veut que la comparaison soit valable.

104. Le Président du CCSA a regretté que l'Assemblée générale n'ait pas approuvé la proposition de la Commission tendant à calculer l'indemnité pour enfants à charge en pourcentage de la rémunération totale au lieu d'affectation, ce qui aurait assuré des ajustements automatiques au titre du coût de la vie. En ce qui concerne l'examen des indemnités pour charges de famille demandé par l'Assemblée dans sa résolution 44/198, le CCSA estimait que la pratique actuelle consistant à baser les prestations sociales sur la moyenne des villes sièges demeurait valable. Le CCSA était convaincu qu'il convenait d'égaliser les prestations sociales dont bénéficiaient les administrateurs et les agents des services généraux au moyen de ces diverses indemnités. A son avis, la question des indemnités d'expatriation devrait être examinée plus attentivement afin de déterminer pourquoi certaines organisations versaient de telles indemnités et d'autres non. Le représentant du CCSA a déclaré que la véritable fonction publique de référence était le Département d'Etat des Etats-Unis.

Examen de la question par la Commission

105. La Commission a fait observer qu'elle ne pourrait procéder à l'examen qu'on lui avait demandé d'effectuer sur les indemnités pour charges de famille, compte tenu du régime fiscal du pays dont la fonction publique sert de référence, que sur la base d'une analyse attentive et détaillée des données fiscales correspondantes. Les membres de la Commission ont pris note de l'analyse préliminaire établie par le secrétariat qui indiquait que les données fiscales nécessaires ne lui avaient pas encore été fournies. En conséquence, il a été décidé de revenir sur cette question dès que les autorités fiscales du pays dont la fonction publique sert de référence auraient communiqué les informations nécessaires.

106. La Commission a examiné les informations détaillées concernant les diverses indemnités applicables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur relevant du régime commun des Nations Unies et celles qui sont applicables dans la fonction publique de référence à ceux qui exercent des emplois comparables. On trouvera ces informations à l'annexe VII.

107. Pour ce qui est de la demande adressée par l'Assemblée générale à la Commission de recueillir les informations nécessaires sur la pratique des organisations en ce qui concerne l'octroi d'indemnités d'expatriation aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine, pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays (voir annexe VIII), afin d'étudier la possibilité d'harmoniser les pratiques des organisations, la Commission est arrivée à la conclusion qu'il s'agissait là d'une question délicate et complexe. Elle a fait observer que cette question spécifique et toutes recommandations s'y rapportant intéresseraient essentiellement les ressortissants français affectés à Genève et vivant en France. La Commission a précisé que les statuts et règlements des organisations différaient sur ce point. Elle a également rappelé que l'Organisation des Nations Unies et les institutions qui lui sont apparentées appliquent le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU qui ne prévoient pas d'indemnités d'expatriation pour les fonctionnaires relevant de la catégorie ci-dessus. Toutefois, d'autres

organisations qui comptent parmi leur personnel des fonctionnaires relevant de la catégorie ci-dessus leur accordent de telles indemnités. Ces organisations et le nombre de fonctionnaires en cause sont les suivants :

<u>Organisation</u>	<u>Nombre de fonctionnaires en cause</u>
UIT	12
OMM	6
OMPI	11
OIT	35
OMS	50
AIEA	1

108. Plusieurs membres de la Commission se sont montrés d'avis qu'en raison de la complexité de cette question, il fallait se garder de prendre des décisions hâtives qui risqueraient d'entraîner de graves conséquences, et en particulier des recours devant les tribunaux. En revanche, d'autres ont estimé qu'en dépit du caractère délicat de la question et de ses incidences juridiques, on pourrait proposer aux organisations énumérées au paragraphe 107 ci-dessus d'harmoniser leurs pratiques concernant l'octroi d'indemnités d'expatriation à leurs fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine et affectés dans un autre pays avec celle de l'ONU. Il a été formulé une proposition qui tendait à protéger les droits acquis des fonctionnaires en activité tout en abandonnant la pratique considérée s'agissant des nouveaux fonctionnaires qui entreraient au service d'organisations appliquant le régime commun le 1er janvier 1991 ou après cette date. Tout bien pesé, cependant, la Commission est arrivée à la conclusion que la question devait être étudiée plus avant en étroite consultation avec les départements juridiques des diverses organisations.

Décisions de la Commission

109. La Commission a décidé :

- a) De prendre note du rapport préliminaire du secrétariat relatif au traitement des indemnités pour charges de famille et de revenir sur cette question dès que les données fiscales nécessaires auraient été fournies par le pays dont la fonction publique sert de référence;
- b) De présenter à l'Assemblée générale des informations concernant les indemnités applicables aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans le régime commun et celles qui sont versées par la fonction publique de référence, comme cela est indiqué dans l'annexe VII;
- c) D'étudier la question des indemnités d'expatriation versées aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine, pendant qu'ils sont affectés dans un autre pays, et cela en étroite consultation avec les organisations, en vue de soumettre un rapport à ce sujet à l'Assemblée générale lors de sa quarante-sixième session.

3. Conditions d'emploi des sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent

110. La Commission a examiné les conditions d'emploi des sous-secrétaires généraux (SSG) et des secrétaires généraux adjoints (SGA) et des fonctionnaires de rang équivalent dans le cadre de son étude, effectuée en 1989, des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. La suite de l'examen de cette question a été reportée à 1990.

111. La Commission a examiné les questions ci-après :

- a) Comparabilité des rémunérations;
- b) Logement;
- c) Pension;
- d) Indemnités, y compris les indemnités de représentation.

Dans le cadre de son examen, le secrétariat a appelé l'attention de la Commission sur les particularités suivantes qui sont propres aux fonctions des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints :

- a) Les nominations sont pour une durée déterminée et, dans de nombreux cas, pour une période relativement courte;
- b) Les nominations concernent des postes pour lesquels l'élément représentation fait dans certains cas partie intégrante des attributions du fonctionnaire;
- c) Les titulaires sont dans la grande majorité des personnes dont la candidature a été présentée par leur gouvernement et qui sont détachées d'une manière ou d'une autre auprès des organisations; à l'ONU ce sont souvent des diplomates. L'on trouvera à l'annexe IX des données concernant l'origine professionnelle des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints de l'ONU au 31 mai 1990;
- d) Les titulaires sont de hauts fonctionnaires extrêmement qualifiés, d'une grande expérience et d'un certain âge.

Vues des organisations et du personnel

112. Le Président du CCQA a noté que s'il existait une analogie entre les situations des fonctionnaires de l'ONU ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint de l'ONU qui sont en poste dans des lieux d'affectation différents, il y avait beaucoup moins d'analogie entre les situations des fonctionnaires de rang supérieur en service dans les autres organisations. Par exemple, alors qu'à l'ONU, les sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints étaient souvent recrutés à l'extérieur sur la base de critères politiques, dans les institutions spécialisées, les hauts fonctionnaires étaient fréquemment élus par les organes directeurs de celles-ci ou accédaient au rang de directeur général adjoint ou de sous-directeur général au terme d'une longue carrière. Etant donné la diversité de la catégorie de personnel qui devait faire l'objet de la présente étude, mais auquel celle-ci ne se réfère pas dans le détail,

le CCQA a éprouvé quelques difficultés à formuler des observations de fond au stade actuel. Au demeurant, les questions soulevées devraient être examinées par le Comité administratif de coordination (CAC) dans le cadre du système commun, avant que le CCQA donne son avis.

113. Le représentant de l'Unesco a relevé plusieurs propositions positives dans l'étude de la Commission; si elles étaient présentées en tant que recommandations de la Commission et étaient approuvées par l'Assemblée générale, ces propositions pourraient contribuer pour beaucoup à l'amélioration des conditions d'emploi des fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint dans le système commun. Il a insisté en particulier sur la nécessité de donner les moyens à ces hauts fonctionnaires de louer des logements d'un niveau correspondant aux exigences des importantes fonctions qu'ils exercent. Le représentant de l'Union internationale des télécommunications (UIT) a déclaré, en ce qui concerne la portée de l'étude, que la Commission devrait se limiter à l'examen de la catégorie des sous-secrétaires généraux, des secrétaires généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent et ne pas aborder les conditions d'emploi d'autres fonctionnaires hors classes. Les conditions d'emploi de ces derniers étaient déterminées par les organes directeurs de leurs organisations et ils étaient souvent élus plutôt que nommés. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a accueilli avec satisfaction les propositions formulées, qui constituaient à son avis une base utile pour la recherche des améliorations devenues nécessaires dans un domaine qui avait malheureusement été négligé jusqu'alors. Les représentants du personnel n'ont pas exprimé d'opinion sur cette question.

Vues du Comité mixte de la Caisse commune des pensions

114. Le Secrétaire du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies a informé la Commission que, conformément aux statuts de la Caisse, seul le Secrétaire général n'était pas couvert par la Caisse, en tant que fonctionnaire (ayant accompli six mois ou plus de service), tous les autres fonctionnaires de rang supérieur à D-2 l'étant. Il a rappelé en outre que, lorsque la Commission avait présenté, en 1987, des recommandations au sujet de la rémunération considérée aux fins de la pension des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints, l'Assemblée générale n'avait pas mis en doute sa compétence alors même qu'elle n'était pas d'accord avec la teneur de ces recommandations.

Examen de la question par la Commission

115. S'agissant de sa compétence à formuler des recommandations sur cette question, la Commission a relevé que tous les barèmes de rémunération qu'elle avait recommandés pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur comportaient les rangs de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint. De plus, les recommandations qu'elle avait faites en ce qui concerne les indemnités s'appliquaient toutes à cette catégorie de fonctionnaires. Pour ce qui est de l'indemnité de représentation, qui avait été instituée avant la création de la Commission, les textes de l'article 10 et de l'article 11 de son statut pouvaient être interprétés comme étant des clauses lui attribuant des compétences à cet égard.

116. La Commission a rappelé qu'elle avait effectué plusieurs études d'équivalences de classe par rapport à la fonction publique de référence pour déterminer si la rémunération prévue pour les sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux

adjoints correspondait à celle des fonctionnaires occupant des postes de même rang dans celle-ci. Les tentatives d'établir des équivalences de classe avaient cependant échoué du fait que ni la fonction publique de référence ni le régime commun des Nations Unies n'avaient établi un classement des postes pour ces niveaux. Il n'était pas établi de classement pour ces postes parce que chacun était unique en son genre, ce qui rendait les comparaisons quasi impossibles. Plusieurs membres de la Commission ont néanmoins suggéré que l'on essaie de nouveau d'établir une grille d'équivalences en mettant l'accent plutôt sur les correspondances générales que sur des comparaisons par postes.

117. La Commission a passé en revue des données indiquant qu'à la classe D-2, à partir de laquelle les traitements des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints étaient déterminés par extrapolation, la marge entre les rémunérations nettes était beaucoup plus faible qu'aux classes moins élevées, comme le montre l'annexe X. D'après certains membres de la Commission, ceci donnait à penser que la racine du problème se trouvait dans le niveau de la rémunération à D-1 et D-2 plutôt qu'au niveau des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints. Si le problème était corrigé à D-1/D-2, les secrétaires susceptibles de se poser au niveau des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints disparaîtraient automatiquement puisque la rémunération de ces fonctionnaires était déterminée par extrapolation à partir de la rémunération à D-2. En procédant de cette manière, les ratios utilisés pour l'extrapolation à partir de D-2 pourraient être maintenus sans changement.

118. Pour ce qui est du logement, la Commission a considéré que des arguments solides existaient pour venir en aide aux fonctionnaires qui, en raison des exigences de leurs fonctions, étaient tenus de louer un logement plus spacieux, plus confortable et plus proche de leur lieu de travail qu'ils n'en avaient les moyens à l'heure actuelle. Elle a noté en outre que les sous-secrétaires généraux et les secrétaires généraux adjoints ne tiraient pratiquement aucun avantage du système d'allocations-logement et qu'ils n'en retireraient guère plus de sa version révisée. D'autres modifications de l'allocation-logement seraient nécessaires si l'on voulait contribuer tant soit peu à la solution du problème.

119. Un certain nombre de membres ont fait observer qu'il existait peut-être un lien entre les arrangements peu satisfaisants actuellement en vigueur en matière de logement et le fait que certains hauts fonctionnaires acceptent des compléments de traitement. Dans un certain nombre de cas, il était apparu que ceux-ci étaient destinés à permettre aux intéressés de bénéficier d'un logement de meilleure qualité que celui qu'ils pouvaient s'offrir avec leur rémunération actuelle. En conséquence, plusieurs membres se sont déclarés convaincus qu'en donnant aux fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint la possibilité de mieux de se loger, on contribuerait dans une large mesure à résoudre le problème des compléments de traitement. Quelques membres ont cependant exprimé un certain scepticisme à cet égard, pensant que des compléments de traitement continueraient dans certains cas à être versés et acceptés même après l'adoption d'arrangements plus favorables en matière de logement.

120. Les membres sont convenus qu'au cas où il serait décidé d'améliorer les dispositions en vigueur en matière de logement en faveur des sous-secrétaires généraux, des secrétaires généraux adjoints et des fonctionnaires de rang équivalent, la meilleure solution consisterait à laisser aux chefs de secrétariat le soin de prendre une décision au cas par cas. La Commission a estimé que l'Assemblée générale et les organes délibérants des autres organisations accepteraient sans doute de donner aux chefs de secrétariat des organisations les

pouvoirs nécessaires pour déterminer lesquels de leurs hauts fonctionnaires devraient occuper un logement mieux situé et plus spacieux que ne le justifierait strictement la taille de leur famille. Il était préférable que des directives précises à ce sujet soient énoncées par chaque organisation compte tenu de ses besoins propres.

121. Une fois qu'il aurait été précisé que tel ou tel haut fonctionnaire serait autorisé à louer un logement plus spacieux et bien situé en raison de la nature de ses fonctions, une proportion substantielle des frais supplémentaires entraînés par la location d'une telle résidence devrait être remboursée par l'organisation considérée. Aux fins du remboursement, une limite serait fixée au montant de l'allocation-logement perçu, mais non au montant du loyer versé. A cet égard, la Commission a été d'avis que le montant maximum de l'allocation-logement attribuée à un fonctionnaire relevant de cette catégorie pourrait s'établir à 75 % du seuil de subvention fixé pour le loyer de l'intéressé. On trouvera quelques exemples de l'application de cette formule à l'annexe XI.

122. En ce qui concerne les pensions, la Commission a noté que certains fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint étaient recrutés de l'extérieur tandis que d'autres accédaient à ces postes au terme d'une carrière assez longue à des rangs inférieurs au sein d'organisations relevant du système commun. Elle a examiné la proposition visant à mettre en place un régime de pensions à double filière pour ces fonctionnaires, dans le cadre duquel les fonctionnaires engagés pour une courte période toucheraient, à titre de retraite, une prime de fin de service, tandis que ceux ayant accompli une longue carrière bénéficieraient de la pension à laquelle ils avaient droit selon les règles normales en vigueur, comme c'est le cas à présent. La Commission a toutefois considéré qu'elle ne disposait pas d'informations suffisantes pour régler cette question à la session en cours.

123. D'après certains membres de la Commission, le montant de l'indemnité de représentation posait problème, pour l'Organisation des Nations Unies tout au moins. Selon les informations soumises à la Commission au sujet des indemnités versées dans le cadre du système des Nations Unies, aucun ajustement n'avait été apporté à l'indemnité de représentation depuis plus de 15 ans. Les membres ont cependant relevé que les besoins et les pratiques variaient entre organisations et au sein d'une même organisation. S'il était reconnu que certains fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint exerçaient des fonctions de représentation dans un certain nombre d'organisations, les exigences n'étaient pas uniformes. Il a été reconnu en conséquence que la question du niveau approprié et des modalités de versement de l'indemnité de représentation ne se prêtaient pas à une réglementation à l'échelle du système commun. Il valait mieux laisser aux chefs de secrétariat, guidés par les directives de leurs organes directeurs, le soin de choisir des méthodes d'application. Les membres de la Commission ont donc décidé qu'il n'y avait pas lieu de pousser plus avant l'examen de cette question.

Décisions et recommandations de la Commission

124. La Commission a décidé :

a) Qu'aucune mesure n'était nécessaire au stade actuel pour ce qui est de la comparabilité des rémunérations;

b) De recommander à l'Assemblée générale d'établir des dispositions révisées en matière de logement pour les fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint ou occupant des postes de rang équivalent, ainsi qu'il est indiqué ci-après :

i) Les chefs de secrétariat seraient autorisés à approuver le versement d'une allocation-logement aux fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint ou occupant un poste de rang équivalent dans les cas où ces fonctionnaires sont tenus de louer un logement de bonnes dimensions et bien situé;

ii) L'arrangement actuel prévoyant un maximum pour le loyer pris en considération aux fins du calcul de l'allocation-logement serait remplacé par de nouvelles dispositions aux termes desquelles les fonctionnaires remplissant les conditions requises recevraient une allocation-logement maximale représentant 75 % du seuil de subvention fixé pour le loyer de l'intéressé (pour plus de détails, voir l'annexe XI);

c) D'informer l'Assemblée générale que la Commission avait entrepris un examen préliminaire d'une formule de rechange plus souple en ce qui concerne les modalités d'attribution d'une pension ou d'une prime de fin de service, mais qu'elle avait conclu que les travaux à cet égard ne devraient pas se poursuivre en l'absence d'informations supplémentaires sur la question;

d) D'informer l'Assemblée générale qu'après avoir étudié la question des indemnités de représentation, elle avait considéré que la question ne se prêtait pas à un examen du point de vue de l'ensemble du régime commun et qu'il était préférable qu'elle soit traitée par les chefs de secrétariat, compte tenu des directives des organes directeurs de leurs organisations respectives.

4. Révision des indices d'ajustement dans les villes sièges et les autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord

125. La Commission a examiné la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198, tendant à ce que la Commission réexamine sa décision sur les modalités de révision du classement aux fins des ajustements pour tenir compte des fluctuations du coût de la vie dans les villes sièges et autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord.

Vues des organisations

126. Le Président du CCQA a exprimé, au nom des organisations, tout l'appui que celles-ci continuent d'apporter à la décision de la Commission relative à la révision du classement des lieux d'affectation aux fins des ajustements et a invité la Commission de manière pressante à réaffirmer cette décision afin de favoriser une plus grande stabilité de la rémunération nette. L'appui donné par le CCQA à ladite décision était aussi motivé par l'inquiétude qu'inspirait la gestion de la marge. A son avis, le moment était venu d'apporter à la base du système (New York) des variations de l'ajustement par classes partielles afin de permettre une gestion efficace du système des ajustements. Conformément à la décision de la Commission qui est à l'examen, une augmentation de l'indemnité de poste ne devrait pas avoir pour effet de déclencher des augmentations supplémentaires avant qu'une nouvelle hausse au moins égale à 5 % de l'indice ne se soit produite ou qu'une nouvelle période de 12 mois ne se soit écoulée.

Vues des représentants du personnel

127. Le Président de la FAFI et la représentante du CCSA ont vivement insisté auprès de la Commission pour qu'elle réaffirme sa décision sur les modalités de l'examen périodique du classement, aux fins des ajustements des villes sièges et des autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord. Ils ont appelé l'attention de la Commission sur l'importance particulière que la décision revêtait pour les lieux d'affectation à faible taux d'inflation.

128. La représentante du CCSA a également déclaré qu'il serait inéquitable de réduire la rémunération nette effectivement perçue pour compenser les gels de l'indemnité de poste et d'autres mesures appliquées dans le passé.

129. La FAFI et le CCSA estimaient qu'une gestion normale du système des ajustements faciliterait l'élimination des écarts par le truchement d'ajustements apportés à l'indice pour tenir compte de l'inflation.

Examen de la question par la Commission

130. La Commission a rappelé que dans le cadre du système actuel, l'indice devait augmenter de 5 % au moins, ou d'une classe, avant qu'un ajustement au titre de l'inflation puisse être opéré. En outre, des classes partielles d'ajustement étaient accordées pour tenir compte des fluctuations monétaires. En ce qui concerne l'inflation, en revanche, les augmentations n'étaient accordées que quand l'indice augmentait de 5 % par rapport au niveau antérieur. À cet égard, la Commission a réaffirmé sa politique actuelle consistant à accorder des classes partielles d'ajustement uniquement quand l'indice d'ajustement était plus élevé que le coefficient correspondant.

131. Lors de son échange de vues concernant le réexamen éventuel de sa décision relative à la révision périodique du classement, aux fins des ajustements, des villes sièges et des autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord, la Commission a cherché à déterminer si la demande de l'Assemblée visait à préciser les pouvoirs en la matière énoncés soit à l'article 10, soit à l'article 11 du statut de la Commission, ou si elle était motivée par les considérations techniques à l'origine de la décision. La Commission a été informée que lors des consultations officieuses qui s'étaient déroulées en marge de la Cinquième Commission, certains des participants avaient émis des doutes quant au pouvoir conféré à la Commission de décider des changements à apporter au système en vigueur. Après avoir étudié attentivement les dispositions des articles 10 et 11, la Commission est arrivée à la conclusion que sa décision concernant la révision du classement des villes sièges et des autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord aux fins du système des ajustements entraînait pleinement dans le champ d'application de l'alinéa c) de l'article 11.

132. La Commission a rappelé qu'elle avait envisagé la possibilité d'accorder des classes partielles d'ajustement à New York lorsqu'elle avait examiné, en 1985, le fonctionnement du système des ajustements dans les limites de la fourchette définie pour la marge. Elle avait toutefois jugé à l'époque qu'il ne convenait pas d'accorder des classes partielles d'ajustement à New York. Lorsque la Commission a décidé, en 1989, d'accorder des classes partielles dans les lieux d'affectation où le taux d'inflation était inférieur à 5 % par an, elle s'était référée à sa décision de 1985 concernant le fonctionnement du système des ajustements dans les limites de la fourchette définie pour la marge afin d'identifier tout risque d'incompatibilité entre les deux décisions. La Commission avait alors observé que

le cadre établi pour maintenir la marge dans les limites de la fourchette fixée prévenait tout risque d'incompatibilité. En vertu des critères actuellement appliqués, une augmentation de 5 % de l'indemnité de poste ne peut être accordée que si du fait de l'application de cette mesure, la marge ne dépasse pas la limite supérieure fixée pour ses variations, soit 120. Si la marge devait dépasser cette limite, l'augmentation serait différée et les modalités actuelles de gel de l'ajustement seraient appliquées jusqu'à ce qu'on puisse l'accorder tout en maintenant la marge dans les limites de la fourchette. Des critères analogues seraient appliqués dans les cas où, au terme d'une période de 12 mois, la hausse de l'indice serait inférieure à 5 % mais où même l'octroi d'une augmentation n'atteignant pas 5 % ferait passer la marge au-dessus de 120.

133. La Commission a envisagé les incidences probables de sa décision sur l'indemnité de poste à New York. Elle a noté que, si le dollar des Etats-Unis se raffermissait et que le taux d'inflation restait faible, il était concevable que la décision affecte l'indemnité de poste à New York. Si tel n'était pas le cas, les risques d'incidences sur l'ajustement à New York ont été considérés comme faibles. La Commission a observé que sa décision d'appliquer une classe partielle d'ajustement à la base du système (New York) si, à la fin d'une période de 12 mois, le mouvement de l'indice d'ajustement était resté inférieur à 5 % aurait des incidences financières non seulement sur la rémunération nette mais aussi sur la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur. En effet, au terme d'une période de 12 mois, la rémunération considérée aux fins de la pension serait elle aussi relevée du même pourcentage que celui appliqué à la rémunération nette. La double incidence de cet arrangement proviendrait du fait que tant la rémunération nette que la rémunération considérée aux fins de la pension augmenteraient plus rapidement - quoique d'un montant moindre - que dans le cadre du système actuel d'augmentations par tranches fixes de 5 %. Les incidences de la décision sur la rémunération nette aussi bien que sur la rémunération considérée aux fins de la pension ont également été envisagées dans le long terme. Etant donné que le système de mesure des variations prises en compte pour l'ajustement - et donc des modifications de la rémunération nette - court à nouveau à compter de chaque ajustement, il a été noté que la différence entre l'augmentation au taux plein de 5 % et une augmentation à un taux inférieur accordée au bout de 12 mois serait différée et versée à une date postérieure à celle à laquelle le mouvement de 5 points aurait normalement été atteint et l'augmentation accordée en vertu du système actuel. Tout bien considéré, la Commission a estimé que l'effet cumulatif de ces ajournements viendrait compenser les incidences financières susmentionnées.

Décision de la Commission

134. La Commission a décidé de réaffirmer la décision figurant dans son quinzième rapport annuel 2/ tendant à réviser les indices d'ajustement applicables aux villes sièges et aux autres lieux d'affectation situés en Europe et en Amérique du Nord sur une base mensuelle, afin de tenir compte des fluctuations à la fois du coût de la vie et des taux de change. Pour ce qui est de l'évolution du coût de la vie, l'indice d'ajustement ou indemnité de cherté de vie devrait être révisé, soit quand on aurait mesuré une variation au moins égale à 5 %, soit quand une période de 12 mois se serait écoulée depuis la dernière révision, selon celui de ces deux scénarios qui surviendrait le premier. Les changements dus exclusivement aux fluctuations monétaires devraient continuer d'être effectués sur une base mensuelle, chaque fois qu'il y aurait lieu.

5. Ecart entre les indices d'ajustement et les coefficients en vigueur

135. La Commission a examiné la demande formulée par l'Assemblée tendant à ce qu'elle mette au point des mesures propres à résoudre le problème des lieux d'affectation où, une fois appliqués les résultats d'une enquête interville, apparaît un écart important entre l'indice d'ajustement et le coefficient en vigueur.

Vues des organisations

136. A propos de l'élimination des écarts entre l'indice d'ajustement et le coefficient en vigueur, le Président du CCQA a appelé l'attention de la Commission sur la complexité de la question et a fait observer qu'une analyse détaillée serait nécessaire, notamment pour déceler les causes de ces différences. Une réduction progressive des écarts entre les indices d'ajustement et les coefficients représenterait à son avis une méthode acceptable. La position prise par les organisations était cependant que les avantages des mesures visant à protéger la rémunération effectivement perçue en monnaie locale en cas de fluctuation des taux de change, mesures qui avaient été entérinées par l'Assemblée, devaient être préservés.

Vues des représentants du personnel

137. Pour le Président de la FAFI, s'efforcer de résoudre le problème des écarts entre les indices d'ajustement et les indices de classement était une tâche complexe, en raison notamment de l'origine diverse de ces différences. Toute solution devrait donc être précédée d'une analyse des raisons historiques à la base des problèmes, lesquels découlaient notamment : a) de l'utilisation d'estimations approximatives au lieu d'enquêtes; b) du fait que les enquêtes interville aboutissaient à des indices inférieurs aux coefficients en vigueur; c) des mesures de protection du dollar face aux monnaies fortes; d) des baisses de barème en vue de maintenir la marge et enfin du gel de l'indemnité de poste. Si ces facteurs, pris ensemble ou séparément, se traduisaient par un écart d'une classe d'ajustement ou davantage, il en résulterait une réduction du traitement net effectif que rien ne justifierait, surtout dans le cas des facteurs b), c) et d) susmentionnés. Il faudrait donc adopter une démarche sélective. Aussi longtemps que le secrétariat de la CFPI n'aurait pas procédé, en coopération avec les organisations et le personnel, à une étude détaillée de la question, le système actuel devrait rester en vigueur. La FAFI a proposé que des options précises soient établies à l'intention de la CFPI, pour examen à sa prochaine session. S'agissant des classes partielles d'ajustement, la FAFI a estimé que leur application permettrait de mieux tenir compte des niveaux relatifs et rendrait donc le système plus équitable.

138. La Présidente du CCSA a également estimé qu'il serait inéquitable de réduire le traitement effectivement perçu par les fonctionnaires comme mesure de compensation des gels appliqués à l'ajustement et d'autres mesures appliquées dans le passé. A son avis, le fonctionnement normal du système des ajustements favoriserait la suppression des écarts au moyen d'ajustements de l'indice pour tenir compte de l'inflation.

Examen de la question par la Commission

139. La Commission a noté que diverses mesures exceptionnelles et décisions ad hoc prises au fil des années avaient, dans certains cas, entraîné l'apparition d'écarts entre les indices d'ajustement et les coefficients. Il a été reconnu que le

recours intermittent au gel des mouvements de l'ajustement à la base du système, et donc dans les autres lieux d'affectation, avait contribué à la naissance de ces écarts. Il a été entendu que la Commission procéderait à l'étude des méthodes utilisées pour geler l'ajustement afin que la marge ne dépasse pas la fourchette fixée pour ses variations. La Commission a noté en outre que la demande formulée par l'Assemblée générale était liée à l'organisation d'enquêtes intervilles. Aussi a-t-elle été d'avis que des enquêtes devraient être menées en priorité dans les lieux d'affectation où l'écart entre l'indice d'ajustement de poste et le coefficient était important, tout en tenant compte du nombre de fonctionnaires en poste dans ces localités. Elle a également reconnu que les améliorations apportées au système des ajustements au titre de l'étude approfondie pourraient sensiblement modifier la situation.

140. La Commission a estimé que la réduction progressive des points excédentaires du coefficient serait une méthode valable. Tenant compte du fait que les enquêtes sur le coût de la vie comportent habituellement une marge d'erreur imputable à l'échantillon, elle a jugé qu'il n'y aurait pas lieu de corriger des écarts entre l'indice d'ajustement et le coefficient en vigueur représentant une classe seulement, car le mouvement normal de l'indice d'ajustement dû à l'inflation finirait par les combler.

Décisions de la Commission

141. La Commission a pris les décisions suivantes :

a) Lorsque l'application des résultats d'une enquête intervilles aboutit à un indice d'ajustement inférieur d'une classe au plus à l'indice de classement ou indice théorique (coefficient + 100), le système des ajustements devrait jouer normalement et l'indice devrait donc être relevé par le biais d'un ajustement au titre de l'inflation pour rattraper le coefficient;

b) Lorsque l'application des résultats d'une enquête intervilles aboutit à un indice d'ajustement inférieur de plus d'une classe mais de moins de six à l'indice théorique (coefficient + 100), l'écart entre ces deux indices devrait être abaissé d'une classe tous les six mois jusqu'à ce qu'il soit ramené à une seule classe. Il serait alors concevable de résorber trois classes en l'espace de 18 mois et il se pourrait qu'au cours de cette période l'inflation ait abouti à relever l'indice d'ajustement d'une classe;

c) Lorsque l'application des résultats d'une enquête intervilles aboutit à un indice d'ajustement inférieur de six classes ou plus à l'indice théorique (soit coefficient + 100), l'écart devrait être réduit d'une classe tous les trois mois jusqu'à ce qu'il soit ramené à six classes; une fois ce stade atteint, on appliquerait les dispositions exposées à l'alinéa b) ci-dessus, c'est-à-dire que l'écart entre les deux indices serait abaissé d'une classe tous les six mois jusqu'à ce qu'il soit ramené à une seule classe.

142. Le régime d'élimination progressive des écarts décrits aux alinéas b) et c) ci-dessus s'appliquerait à l'écart entre l'indice d'ajustement et l'indice théorique dépassant 5 % (soit une classe d'ajustement) ainsi qu'à l'élément résultant de l'application de mesures destinées à atténuer les effets des fluctuations des taux de change survenues au cours de la période précédant la dernière enquête. La résorption de l'écart résiduel s'effectuerait en conséquence conformément aux modalités décrites aux alinéas b) et c) ci-dessus.

6. Echelons d'ancienneté

143. Dans son dixième rapport annuel, la Commission a recommandé, en vertu de l'article 10 b) de son statut, qu'un échelon d'ancienneté unique soit accordé au personnel des classes P-1 à P-5. Des critères précis pour l'octroi d'échelons supplémentaires ont aussi été indiqués dans les recommandations de la Commission 10/.

144. Conformément à l'article 12 1) de son statut, la Commission a décidé de recommander aux chefs de secrétariat des organisations d'instituer un échelon d'ancienneté analogue, selon les mêmes critères, pour le personnel des services généraux et catégories assimilées dans les lieux d'affectation où il n'en existait pas encore. Les recommandations de la Commission relatives à la catégorie des services généraux et aux autres catégories de personnel recruté localement ont été appliquées par les organisations faisant partie du système commun. L'OIT et l'OMS, toutefois, s'en sont tenues à leurs arrangements précédents qui prévoient l'octroi de plus d'un échelon d'ancienneté aux agents des services généraux et des autres catégories de personnel recrutés localement.

145. En ce qui concerne les administrateurs, l'Assemblée générale n'a pas pris de décision formelle à la suite de la recommandation de la Commission. Au paragraphe 2 de la section II de sa résolution 39/69 du 13 décembre 1984, elle a cependant invité cette dernière à revoir, conformément à l'article 10 de son statut, la pratique des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en ce qui concerne l'échelon d'ancienneté dans le cas des administrateurs, d'examiner les moyens d'assurer l'uniformité à cet égard dans le régime commun et de lui faire rapport à ce sujet à sa quarantième session.

146. Dans son onzième rapport annuel, la Commission a décidé de conseiller à l'Assemblée générale de maintenir la recommandation faite dans son dixième rapport annuel au sujet de l'échelon d'ancienneté dans le cas des administrateurs 11/. Une fois de plus, l'Assemblée générale n'a pas donné suite à la recommandation de la Commission à ce sujet. Toutefois, au paragraphe 4 de la section IV de sa résolution 40/244, elle a exprimé sa préoccupation devant les mesures prises par certaines organisations participantes qui ont entraîné des disparités dans le régime commun des Nations Unies.

147. Dans le cadre de l'étude actuelle sur les échelons d'ancienneté institués par certaines organisations en sus des barèmes des traitements approuvés par l'Assemblée générale, des informations détaillées ont été recueillies auprès des organisations et soumises à la Commission.

Vues des organisations

148. Le Président du CCQA a déclaré que la question dont la Commission était saisie dépassait le sujet limité des échelons d'ancienneté. Elle avait des incidences plus générales concernant le droit souverain qu'avaient les organes délibérants des organisations appliquant le régime commun de prendre des décisions les plus propres à favoriser le bon fonctionnement des organisations intéressées. Il a signalé que les échelons supplémentaires existant à l'OIT et à l'OMS avaient été institués par les organes délibérants de ces deux organisations. Le régime appliqué à l'OMS résultait d'une décision que le Conseil exécutif de cette organisation a adoptée il y a 42 ans et réaffirmée à maintes reprises depuis lors. Le Président du CCQA était d'avis que cette souplesse était essentielle pour les organisations si l'on estimait que certaines dérogations aux conditions d'emploi dans le régime commun

servaient au mieux l'intérêt des organisations, selon leurs propres organes délibérants. Il a ajouté que les échelons supplémentaires que l'OIT et l'OMS continuaient d'appliquer n'étaient pas seulement des échelons d'ancienneté mais correspondaient à la fois à des échelons d'ancienneté et à des augmentations pour services méritoires. Ces échelons supplémentaires n'avaient pas de rapport avec ceux qui avaient été introduits dans le barème des traitements révisé, approuvé par l'Assemblée générale, qui est entré en vigueur le 1er juillet 1990, puisque les critères régissant leur octroi étaient entièrement différents. Le Président du CCQA a souligné que, lors de l'examen de questions aussi importantes que celle dont la Commission était saisie, la Commission et son secrétariat ne devraient pas se fier uniquement à l'avis fourni par le Conseiller juridique de l'Organisation des Nations Unies, mais demander aussi l'avis des conseillers juridiques de toutes les organisations intéressées.

149. Le représentant de l'OMS a indiqué que son organisation n'accordait pas le même type d'échelons d'ancienneté que ceux qui étaient prévus dans le barème des traitements qui est entré en vigueur le 1er juillet 1990. Le régime appliqué à l'OMS n'était pas un régime d'échelons d'ancienneté mais un régime d'échelons supplémentaires au titre de services méritoires, fondé sur l'un des articles du règlement du personnel de l'OMS approuvé par son conseil exécutif à sa toute première session en 1948. En 1969, le Conseil exécutif a approuvé l'article aux termes duquel tout membre du personnel qui a accompli 20, 25 ou 30 ans de services satisfaisants auprès de l'organisation pouvait recevoir des augmentations pour services méritoires. Le régime d'augmentations pour services méritoires de l'OMS remontait à 42 ans et avait servi l'intérêt de l'organisation de façon satisfaisante à tous points de vue. De l'avis du représentant de l'OMS, il n'était pas approprié que la Commission fasse aux organes délibérants de l'OIT et de l'OMS une recommandation équivalant à une suggestion ferme de supprimer cette pratique des échelons supplémentaires. Il conviendrait que la Commission renvoie la question à l'organe délibérant de l'OMS pour examen, conformément à l'article 36 de la Constitution qui stipule que les conditions de service du personnel de l'organisation seront autant que possible conformes à celles des autres organisations des Nations Unies. Il conviendrait aussi de renvoyer la question à l'organe délibérant de l'OMS pour examen aux termes des dispositions de l'article 3.2 du statut du personnel, selon lequel le système des traitements et indemnités sera fixé par le Directeur général qui suivra, essentiellement, les barèmes de traitements et indemnités des Nations Unies. Ledit article 3.2 stipule par ailleurs que tout écart par rapport aux barèmes de traitements et indemnités des Nations Unies qui s'avère nécessaire pour répondre aux besoins de l'OMS doit être soumis à l'approbation du Conseil exécutif ou peut être autorisé par lui. Le régime d'augmentations pour services méritoires de l'OMS était applicable aux agents des services généraux comme aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Par conséquent, il serait plus opportun d'examiner cette question à l'occasion de l'étude approfondie des conditions d'emploi du personnel des services généraux.

150. Le représentant de l'OIT a déclaré que les échelons supplémentaires adoptés à la suite de l'étude approfondie n'avaient pour but ni d'encourager les fonctionnaires à fournir des services exceptionnels ni de tenir compte d'événements marquants dans la carrière d'un fonctionnaire, comme c'était le cas dans le système appliqué par l'OIT. De plus, dans le contexte de l'étude approfondie, la CFPI n'avait formulé aucune recommandation précise tendant à supprimer ces échelons supplémentaires. Au contraire, la Commission elle-même a reconnu la valeur de ces échelons lorsqu'en 1984, elle a recommandé l'institution d'un échelon d'ancienneté à la fois pour les agents des services généraux et pour les administrateurs et

fonctionnaires de rang supérieur. Le système de l'OIT s'appliquait aux deux catégories de fonctionnaires. Il ne serait pas équitable de le supprimer pour les agents des services généraux dans la mesure où aucune base n'avait été établie, ni dans l'étude approfondie ni ailleurs, pour supprimer l'échelon d'ancienneté pour cette catégorie de personnel, et il ne serait ni efficace, ni équitable de le supprimer uniquement pour les administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur, et cette mesure ne serait pas non plus dans l'intérêt des relations entre le personnel et l'Administration. Le Directeur général avait déjà indiqué à deux reprises à l'organe directeur de l'OIT que la CFPI recommandait de supprimer ce système mais qu'il avait, quant à lui, l'intention de le maintenir. L'organe directeur n'a jamais suggéré au Directeur général de revoir sa position. Cela étant, le représentant de l'OIT pouvait signaler que son organisation était en train de réexaminer le système, car tant l'Administration que le personnel estimaient qu'il n'avait pas pleinement atteint l'ensemble de ses objectifs.

Vues des représentants du personnel

151. La représentante de la FAFI a déclaré que le document à l'examen soulevait des questions fondamentales relatives au concept même de régime commun, à l'autonomie des institutions spécialisées et à l'autorité de l'Assemblée générale. La FAFI soutenait le régime commun aussi longtemps qu'il n'aboutissait pas au dénominateur commun le plus bas et aussi longtemps qu'il laissait la place à des solutions adaptées à la structure et aux besoins spécifiques des organisations. La FAFI était également favorable à l'amélioration des conditions d'emploi du personnel d'une organisation donnée si celle-ci ne se faisait pas au détriment des autres fonctionnaires. On a noté qu'au cours des dernières années, le personnel avait assisté à une tendance croissante vers la centralisation de la prise des décisions à New York, par l'Assemblée générale. Cette orientation ne contribuait pas à renforcer la confiance du personnel dans le régime commun et la CFPI.

152. La représentante de la FAFI a déploré les attaques lancées contre deux institutions spécialisées qui avaient institué des échelons d'ancienneté il y a fort longtemps afin de répondre à leurs besoins particuliers. Les organes directeurs des institutions intéressées avaient approuvé et confirmé la nécessité de ces échelons supplémentaires. Elle a ajouté que toutes les associations et syndicats membres de la FAFI qui avaient été consultés à ce sujet s'étaient prononcés en faveur de la liberté, pour les organisations, de maintenir ou d'instituer des échelons supplémentaires soumis à retenue aux fins de la pension dans les barèmes de traitements, compte tenu de leurs besoins et de leur politique en matière de planification des ressources humaines.

Examen de la question par la Commission

153. La Commission a noté qu'aucune organisation, à l'exception de l'OIT et de l'OMS, n'accordait d'échelons supplémentaires au-delà du dernier échelon prévu dans le barème des traitements actuels approuvés par l'Assemblée générale pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Pour ce qui est des agents des services généraux et des autres catégories de personnel recruté sur le plan local, toutes les organisations, à l'exception de l'OIT et de l'OMS, avaient institué, conformément aux recommandations de la Commission, un échelon supplémentaire pour ancienneté dans les lieux d'affectation où le barème des traitements ne prévoyait pas de tels échelons.

154. La Commission a remarqué par ailleurs que l'OIT prévoyait deux échelons supplémentaires dans les classes P-1 à D-2, au-delà du dernier échelon prévu dans le barème des traitements approuvé par l'Assemblée générale. Dans le cas de l'OMS, elle a noté que si, de manière générale, six échelons supplémentaires au-delà du dernier échelon prévu dans le barème approuvé par l'Assemblée générale pouvaient être accordés aux classes P-1 à D-2, l'octroi de sept échelons supplémentaires était possible dans certains cas.

155. La Commission a été informée du fait que les organes directeurs de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), conformément à la recommandation de la CFPI de 1984, avaient approuvé en septembre-octobre 1985, à titre provisoire et avec effet au 1er janvier 1985, un règlement du personnel prévoyant un échelon d'ancienneté pour le personnel des classes P-1 à P-5. A l'heure actuelle, toutefois, il n'y avait à l'OMPI aucun fonctionnaire relevant de cette catégorie. Par conséquent, la question de savoir comment cette décision des organes directeurs de l'OMPI serait appliquée ne se posait pas pour le moment.

156. La Commission a rappelé que, dans son dixième rapport annuel, en recommandant l'institution d'un échelon d'ancienneté pour les classes P-1 à P-5, elle avait signalé à l'Assemblée générale que certains fonctionnaires, malgré l'excellence de leurs services, ne pouvaient être promus à la classe immédiatement supérieure, en raison, notamment, de contraintes liées aux normes de classement des emplois. La Commission avait estimé que, dans le cas de ces fonctionnaires, un échelon supplémentaire pourrait être accordé, au-delà du dernier échelon prévu dans le barème des traitements, aux fonctionnaires ayant rendu des services éminents, sous réserve que les conditions énoncées au paragraphe 193 du rapport soient remplies 12/. La Commission a estimé en outre que les informations fournies par l'OIT et l'OMS au sujet de leurs pratiques actuelles en matière d'octroi d'échelons au-delà du dernier échelon prévu dans les barèmes de traitements approuvés par l'Assemblée générale pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur doivent être examinées à la lumière de certains faits récents relatifs à la structure du barème des traitements.

157. La Commission a rappelé que le Groupe de travail sur l'étude approfondie lui avait fait observer que la structure du barème des traitements était directement en rapport avec l'effet de motivation de la rémunération globale parce qu'elle définissait la progression de la carrière du personnel. Elle avait indiqué aussi que le barème des traitements actuellement en vigueur manquait de cohérence et devait être considéré comme un facteur qui portait atteinte à la motivation du personnel et, par voie de conséquence, à la productivité. Le Groupe de travail créé par la Commission sur l'étude approfondie avait aussi examiné les problèmes spécifiques touchant les fonctionnaires qui avaient atteint le sommet de leur classe, et avait attiré l'attention de la Commission sur le fait que le problème était l'un des plus fréquemment cités parmi les facteurs qui réduisaient la motivation des fonctionnaires au service des Nations Unies. Le Groupe de travail avait proposé, pour atténuer ce problème, d'ajouter deux échelons supplémentaires aux classes P-3, D-1 et D-2 et trois échelons supplémentaires aux classes P-4 et P-5. Il avait proposé en outre d'accorder ces échelons supplémentaires à deux ans d'intervalle, afin de freiner la vitesse à laquelle on atteignait le sommet de la classe. La Commission s'était rangée aux conclusions qui précèdent du Groupe de travail et avait recommandé d'apporter des améliorations structurelles spécifiques du barème des traitements. L'Assemblée générale avait approuvé ces améliorations dans le cadre du barème des traitements révisé qui est entré en vigueur à compter du 1er juillet 1990.

158. La Commission a été d'avis que l'ancienneté et le mérite étaient prévus implicitement dans sa recommandation relative à l'incorporation d'un échelon supplémentaire aux classes P-1 à P-5. Elle a aussi été d'avis que les considérations mentionnées au paragraphe ci-dessus, qui avaient abouti à l'incorporation d'échelons supplémentaires dans les barèmes des traitements, avaient permis de résoudre de manière satisfaisante la question de l'ancienneté et les problèmes qui se posaient aux fonctionnaires parvenus au sommet de leur classe. Compte tenu de ces considérations, la Commission a estimé que la recommandation qu'elle avait formulée en 1984 et réitérée en 1985, concernant l'incorporation d'un échelon supplémentaire aux classes P-1 à P-5, était intégrée dans sa dernière recommandation relative au barème des traitements. Elle estimait donc que sa recommandation antérieure ne s'appliquait plus et que les organisations qui l'avaient déjà appliquée devaient prendre des mesures pour modifier leur règlement du personnel afin de supprimer la disposition correspondante. En ce qui concerne les services méritoires, la Commission a rappelé qu'elle avait fait des recommandations spécifiques pour les récompenser dans son quinzième rapport annuel 13/. A cet égard, la Commission a répété une fois de plus qu'à son avis, si le mérite devait être récompensé de façon appropriée, cette récompense devait prendre la forme de rétributions non soumises à retenue aux fins de la pension ne figurant pas dans le barème des traitements.

159. Selon la Commission, les régimes institués par l'OIT et l'OMS à l'égard des échelons supplémentaires avaient créé quelques injustices dans le système à la fois quant aux traitements versés aux fonctionnaires en activité et quant aux pensions perçues au moment de la retraite. A ce sujet, on a noté que les traitements et le montant des rémunérations soumises à retenue aux fins de la pension, et par conséquent les pensions, étaient différents pour la même catégorie de personnel dans une ville donnée. On a constaté aussi que les traitements et pensions touchés par certains fonctionnaires de l'OMS pouvaient dépasser de 16 % ceux touchés par leurs collègues travaillant dans la même classe pour d'autres organisations du régime commun ayant la même ancienneté. La Commission a estimé que cette situation anormale devait être évitée.

160. La Commission a été d'avis que les chefs de secrétariat de l'OIT et de l'OMS devraient porter cette question à l'attention de leurs organes délibérants en recommandant que le système actuel, qui nécessite le recours à des échelons supplémentaires au-delà du dernier échelon prévu dans le barème des traitements approuvé par l'Assemblée générale, soit remplacé par un système où des primes uniques, non soumises à retenue aux fins de la pension, seraient versées à titre de récompense pour services méritoires.

161. Un membre de la Commission a déclaré que l'OMS était aux prises avec un problème particulier, s'agissant du recrutement de médecins qualifiés, et que le système d'échelons supplémentaires était en fait justifié.

Décisions de la Commission

162. La Commission a décidé de recommander :

a) Que les chefs de secrétariat de l'OIT et de l'OMS portent la question des échelons supplémentaires au-delà du dernier échelon prévu dans les barèmes des traitements des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur approuvés par l'Assemblée générale de même que dans les barèmes du régime commun pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, à l'attention de leurs organes délibérants respectifs, en recommandant que le système actuel de récompense par l'extension des barèmes de traitements soit remplacé par

l'institution d'un régime comportant le paiement d'une allocation unique en espèces, non soumises à retenue aux fins de la pension, pour récompenser le mérite;

b) Que l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), étant donné les échelons supplémentaires incorporés au barème des traitements et à la rémunération soumise à retenue aux fins de la pension qui sont entrés en vigueur le 1er juillet 1990, prenne les mesures appropriées pour modifier son règlement du personnel afin d'éliminer la disposition relative à l'institution d'un échelon supplémentaire aux classes P-1 à P-5 comme cela a été recommandé en 1984.

163. La Commission a en outre décidé de demander à l'OIT et à l'OMS de présenter un rapport détaillé sur la question à la Commission à sa trente-sixième session en 1992.

7. Conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée

164. La Commission avait fait connaître à l'Assemblée générale, dans son quinzième rapport annuel, que le temps imparti pour l'étude approfondie ne lui avait pas permis d'examiner de manière approfondie les conditions d'emploi du personnel engagé pour des périodes de courte durée 14/. A sa session de juillet 1990, la Commission disposait d'un aperçu de la marche à suivre pour lui permettre de procéder à un examen approfondi de ce point. Un résumé des données rassemblées par le CCQA concernant divers groupes d'agents pouvant être considérés comme faisant partie de cette catégorie a également été fourni à la Commission.

Vues de l'organisation

165. Le Président du CCQA a suggéré que la Commission passe en revue les informations détaillées réunies par le CCQA afin de donner une image plus complète de la situation. Il a indiqué que le CCQA avait l'intention de convoquer un groupe de travail, auquel le secrétariat de la CFPI serait invité à participer, vers la fin de 1990, pour procéder à un examen détaillé du point considéré.

Vues des représentants du personnel

166. Le représentant de la FAFI a déclaré que la Fédération attachait la plus grande importance à ce point étant donné la prolifération des types d'engagement et des catégories de personnel. Ces pratiques avaient pour conséquence des entorses de plus en plus fréquentes aux règles et règlements en vigueur, voire des abus caractérisés. La FAFI appuyait la proposition tendant à ce que la question soit renvoyée pour étude approfondie à un groupe de travail tripartite auquel elle participerait pleinement.

167. Le représentant du CCSA s'est associé à la position prise par le représentant de la FAFI. Il a relevé que la prolifération constatée provenait dans une large mesure du fait que les organisations relevant du système des Nations Unies éprouvaient des difficultés à pourvoir certains postes aux niveaux de rémunération pratiqués actuellement.

Examen de la question par la Commission

168. La Commission a estimé que le point considéré était difficile à traiter compte tenu des pratiques très diverses des organisations à cet égard. Elle a constaté qu'il n'existait effectivement pas de définition commune du personnel engagé pour des périodes de courte durée, ce qui rendait malaisé l'examen de la question à ce stade.

169. La Commission a estimé qu'elle ne disposait pas d'informations suffisantes pour poursuivre l'examen de la question. Elle s'est donc félicitée de l'intention du CCQA de réunir un groupe de travail pour étudier la question plus à fond, en tenant compte des besoins présents et futurs de l'Organisation. Elle attendait avec intérêt les résultats des travaux de ce groupe, dont elle espérait pouvoir prendre connaissance à sa trente-quatrième session, en août 1991.

8. Identification de la fonction publique la mieux rémunérée

170. Dans le cadre de son étude sur les conditions d'emploi des fonctionnaires de rang supérieur, la Commission avait recommandé à l'Assemblée générale, dans son quinzième rapport annuel, que la Commission procède tous les cinq ans à des vérifications en vue de déterminer quelle était la fonction publique la mieux rémunérée 15/. Au paragraphe 2 de la section I B de sa résolution 44/198, l'Assemblée générale avait approuvé la recommandation de la Commission et prié cette dernière de lui proposer à cette fin, à sa quarante-sixième session, des méthodes appropriées pour procéder à ces vérifications. En réponse à la demande de l'Assemblée, et étant donné l'intention de la Commission de reprendre l'examen de cette question après l'étude approfondie, la Commission, à sa trente et unième session, a traité des questions qui devaient être résolues pour que la mise au point de méthodes puisse commencer. Ces questions avaient trait aux équivalences des grades, à la prise en compte des différences d'unités monétaires et des différentiels de coût de la vie et à l'évaluation chiffrée des éléments non pécuniaires de la rémunération.

Décisions de la Commission

171. La Commission a décidé de prier son secrétariat de lui soumettre, en mars 1991, une méthode visant à identifier la fonction publique nationale la mieux rémunérée. Elle a chargé son secrétariat de mettre au point une méthode souple qui tiendrait compte de la nécessité de procéder à une étude initiale pour identifier les fonctions publiques susceptibles d'être retenues pour servir de référence et d'effectuer ensuite une comparaison plus poussée s'il s'avérait que la fonction publique servant actuellement de référence pouvait être remplacée par une autre. À cet égard, la Commission a reconnu qu'il serait nécessaire d'appliquer la méthode envisagée, à titre d'essai, à plusieurs fonctions publiques susceptibles d'être retenues comme point de comparaison.

172. Sur la base de la méthode qui serait soumise à la Commission en mars 1991, on pourrait alors aborder la deuxième phase de cette étude, à savoir l'analyse des problèmes connexes ayant trait à l'application de la méthode proposée.

B. Rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

1. Evolution de la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis et celle des fonctionnaires des Nations Unies

173. Conformément au mandat permanent qu'elle a reçu de l'Assemblée générale, la Commission a continué de surveiller la marge entre la rémunération nette des fonctionnaires occupant des positions comparables dans l'Administration fédérale des Etats-Unis et dans le système des Nations Unies. La Commission a été informée qu'en se fondant sur l'évolution des traitements dans les deux systèmes jusqu'au 31 décembre 1990, et sur la base de la méthode révisée de calcul approuvée par

l'Assemblée générale dans sa résolution 44/198, la marge prévisionnelle pour l'année civile 1990 était de 17,4 % (rapport de 117,4) (voir annexe III). La Commission a aussi reçu des estimations très préliminaires concernant la marge entre les rémunérations nettes pour l'année 1991.

Vues des organisations

174. Le Président du CCQA a noté que la marge prévisionnelle pour 1990 était de 17,4 (rapport de 117,4). Il a également pris note des estimations préliminaires concernant la marge pour 1991. Il a déploré les incidences des calculs arithmétiques sur le fonctionnement du système des traitements et les conséquences regrettables de la microgestion de la fourchette de variation de la marge par l'Assemblée générale pour assurer le fonctionnement du système des ajustements. Il s'est montré particulièrement préoccupé par la possibilité que les augmentations de l'indemnité de poste prévues à New York en octobre et novembre ne soient pas accordées, ce qui aurait pour effet d'annuler les augmentations générales qui ont pris effet au 1er juillet 1990. En se fondant sur les informations disponibles et en gardant à l'esprit que la marge prévisionnelle pour 1991 avait à ce stade un caractère très préliminaire, le CCQA a conclu qu'en l'état actuel des choses, rien ne permettait véritablement de justifier à ce stade le report des augmentations de l'indemnité de poste prévues pour le dernier trimestre de 1990, non seulement en raison du problème juridique que risquerait de poser une telle décision, mais aussi à cause de la complète incertitude dans laquelle on se trouve quant à ce qui pourrait advenir de la marge en 1991.

175. Le Président du CCQA a demandé à la Commission d'examiner, au plus tard à la session de mars 1991, la méthode relative à la conduite à tenir face à tout gel de l'indemnité de poste qui pourrait résulter d'un mouvement de la marge jusqu'à la limite supérieure de la fourchette fixée pour ces variations. Cela était particulièrement important pour des lieux d'affectation autres que New York, où les incidences d'un gel sont souvent plus durement ressenties qu'à la base du système. Il a noté que dans les lieux d'affectation où les augmentations de traitement étaient moins élevées qu'à la base, les directeurs de personnel se trouvaient pratiquement dans l'impossibilité d'expliquer à leur personnel pourquoi leurs traitements seraient de nouveau gelés du fait d'événements survenus ailleurs. Pour expliquer ce problème, il a présenté les informations ci-après à la Commission :

Variations de la rémunération nette dans les sept villes sièges et à Washington

Variations en chiffres absolus

(En pourcentage)

Variations jusqu'à juillet 1990	New York	Washington	Genève	Londres	Montréal	Paris	Rome	Vienne
Depuis janvier 1985	+23,0	+17,6	+0,5	+11,9	+24,0	+0,5	+26,5	-6,8
Depuis juillet 1988	+19,2	+13,8	+5,2	+16,1	+17,2	+7,6	+14,5	+5,0

Variations en termes réels, c'est-à-dire en tenant compte
de l'inflation

(En pourcentage)

Variations

jusqu'à

juillet 1990 New York Washington Genève Londres Montréal Paris Rome Vienne

Depuis

janvier 1985 -5,1 -9,1 -13,2 -19,6 -1,8 -16,4 -5,0 -17,0

Depuis

juillet 1988 +6,5 +2,0 -2,7 -2,4 +8,9 +0,03 +3,3 +0,1

Les tableaux ci-dessus font apparaître l'évolution de la rémunération effectivement perçue en termes nominaux et en termes réels, c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation, dans toutes les villes sièges et à Washington, de janvier 1985 et juillet 1988 à juillet 1990. Compte tenu des considérations qui précèdent, le Président du CCQA espérait que la Commission demanderait l'Assemblée générale de réexaminer l'imposition de la moyenne de la marge sur cinq ans, que le CCQA trouvait totalement inapplicable.

Vue des représentants du personnel

176. Le Président de la FAFI a fait ressortir que la question à l'examen allait bien au-delà d'un calcul purement mathématique de la marge prévisionnelle. La rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis, dont le niveau avait continué à rester en deçà de celui de la rémunération offerte dans le secteur privé et lui était maintenant inférieur de 30 %, ne constituait plus une base utile de comparaison. C'est pourquoi il était devenu extrêmement urgent de réexaminer cette base en vue d'y inclure le secteur privé. En fait, d'autres employeurs qui faisaient concurrence au système des Nations Unies pour ce qui a trait au recrutement de personnel hautement qualifié, par exemple le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, avaient déjà retenu des employeurs du secteur privé comme points de référence. Etant donné que la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis était même en retard par rapport aux augmentations du coût de la vie dans ce pays, une fourchette de variation de la marge de 110 à 120, avec un point médian de 115, était absolument irréaliste. La fourchette de variation de la marge devrait donc être suspendue ou redéfinie.

177. La FAFI a prié instamment la Commission d'adopter une attitude ferme et courageuse et de recommander à l'Assemblée générale de fonder le système des traitements sur une base plus saine qu'actuellement. Etant donné que la recherche d'une autre fonction publique de référence exigerait de longues études, il faudrait prendre des mesures immédiates pour prévenir un gel prolongé dans tous les lieux d'affectation. Dans aucun d'eux, le personnel n'accepterait un nouveau gel des traitements. Il se produirait inévitablement de graves tensions entre les fonctionnaires et l'Administration si l'on ne prenait pas dès maintenant des mesures pour prévenir le gel. Enfin, la FAFI estimait que l'augmentation de l'indemnité de poste payable à New York vers la fin de 1990 reposait sur la méthode actuelle qui devait être appliquée jusqu'à ce qu'elle soit modifiée.

178. Le représentant du CCSA a déclaré que toute discussion relative à la marge ne pouvait que susciter des appréhensions parmi le personnel. La marge représentait pour le système de rémunération des Nations Unies une camisole de force qui n'avait jamais cessé de créer des difficultés. Une fois de plus, du fait de l'accélération du mouvement de l'indice d'ajustement à New York, on voyait se profiler à l'horizon le spectre d'un nouveau gel, et cela d'autant plus que la Commission était censée maintenir la marge à un niveau moyen de 115 pour les cinq prochaines années, ce qui était une tâche impossible. Pourtant, cela ne justifiait pas que l'on retarde l'octroi des classes d'ajustement dues à New York vers la fin de l'année. Cela aboutirait à un gel et annulerait l'effet de l'augmentation de 5 % qui venait juste de prendre effet. De plus, pour les lieux d'affectation tels que Genève, où l'augmentation avait été inférieure à 5 % et où le gel n'avait pas été levé, les conséquences seraient dévastatrices. A long terme, il était essentiel de dissocier le système des Nations Unies des mouvements désordonnés de la rémunération de la fonction publique de référence, tout en s'efforçant par tous les moyens d'éviter un gel entre-temps. Néanmoins, si un gel devait intervenir, aucun lieu d'affectation ne devrait y échapper, autrement le régime commun n'aurait plus de commun que le nom.

Examen de la question par la Commission

179. La Commission a examiné en premier lieu les mouvements de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à New York. A cet égard, elle a noté que, sur la base du barème des traitements en vigueur jusqu'à la fin de juin 1990, la classe d'ajustement 11 (coefficient multiplicateur 71) avait été appliquée à compter du 1er février 1990, conformément à la règle des quatre mois. L'application du nouveau barème des traitements approuvé par l'Assemblée générale avec effet à compter du 1er juillet 1990 s'était traduite, en moyenne, par une augmentation de 5 % de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies à New York.

180. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale, dans sa résolution 44/198 approuvant notamment le barème révisé des traitements bruts et nets des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avait énoncé des procédures bien précises concernant son application dans l'annexe III à cette résolution. En vertu de ces procédures, à compter du 1er juillet 1990, le classement de chaque lieu d'affectation aux fins des ajustements serait modifié pour la première fois en fonction de l'évolution du coût de la vie lorsque l'indice d'ajustement applicable avant l'entrée en vigueur du nouveau barème des traitements atteindrait le niveau qui aurait déclenché un ajustement d'une classe entière en vertu des dispositions du système des ajustements. Par la suite, le classement serait modifié en fonction de l'évolution de l'indice d'ajustement révisé.

181. En se fondant sur la décision précitée de l'Assemblée générale et sur l'évolution de l'indice d'ajustement à New York, on a prévu qu'une nouvelle augmentation de l'indemnité de poste interviendrait en octobre ou novembre de cette année. L'augmentation rapide des indices d'ajustement utilisés en février et octobre/novembre 1990 était imputable à un taux d'inflation annualisé de 6,6 % pour New York et à la dépréciation continue du dollar des Etats-Unis. Ce dernier élément s'était traduit par une augmentation annualisée d'environ 17 % de l'indice des dépenses non locales. Sous l'effet combiné de ces deux facteurs, l'indice d'ajustement à New York avait augmenté d'environ 5,4 % pendant les huit ou neuf mois considérés. L'augmentation prévue pour octobre/novembre 1990 serait fondée sur la série d'indices d'ajustement applicables jusqu'à la fin de juin 1990. Ensuite, on utilisera l'indice d'ajustement fondé sur le barème révisé des

traitements qui est entré en vigueur au 1er juillet 1990. Sur la base du nouvel indice, il se produirait une légère correction de l'ajustement correspondant à 0,8 point d'ajustement au cours du mois qui suivra la première augmentation d'ajustement mentionnée ci-dessus. De ce fait, les coefficients d'ajustement ci-après s'appliqueraient à New York pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 1990 :

<u>Date (1990)</u>	<u>Coefficient</u>
1er janvier	63
1er février-30 juin	71
1er juillet-30 septembre	47,4 16/
1er octobre (prévision)	54,2
1er novembre-31 décembre (prévision)	55

Les classements aux fins des ajustements pour la période allant du 1er janvier au 30 juin 1990 se rapportent au barème des traitements en vigueur jusqu'à la fin de juin 1990, tandis que ceux pour la période allant du 1er juillet à la fin de l'année se rapportent au barème révisé des traitements approuvé par l'Assemblée générale.

182. Il ressort de ce qui précède que la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur des Nations Unies à New York aura augmenté d'environ 14,5 % entre le 1er janvier et le 31 décembre 1990. En revanche, l'augmentation de la rémunération des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis a été de 3,6 % pendant la même période. Les augmentations de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies à New York et des fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington pendant l'année 1989 ont été respectivement de 9 % et de 4,1 %. La Commission a estimé que, si l'évolution de la rémunération des fonctionnaires des Nations Unies en 1989 et 1990 par rapport à ceux de leurs homologues de l'Administration fédérale des Etats-Unis était justifiable du point de vue de la gestion de la marge, elle risquait néanmoins de donner lieu à quelques difficultés pour ce qui est de la marge dans un proche avenir.

183. La Commission a noté que, sur la base des montants des traitements applicables dans les deux fonctions publiques et de l'écart entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington, la marge était estimée à environ 117,4 pour l'année 1990. Elle a aussi noté qu'une augmentation générale des traitements de 4,1 % était prévue pour les fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis. De plus, une augmentation des traitements de 22 % en moyenne devait être accordée aux fonctionnaires de rang supérieur (Senior Executive Service) de la fonction publique de référence. En admettant que le classement aux fins de l'ajustement atteint à New York vers la fin de cette année demeure inchangé pendant toute l'année 1991 et que la différence de coût de la vie se maintienne à son niveau actuel, la marge pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 1991 pourrait atteindre un niveau voisin de 20 %. La Commission invite l'Assemblée générale à noter que cette estimation très préliminaire du montant de la marge pour l'année 1991 est sujette à des variations assez sensibles résultant de l'un ou de plusieurs des facteurs suivants :

a) Les augmentations effectives de traitement accordées dans la fonction publique de référence en 1991;

b) Les effets des changements apportés à la méthode d'enquête sur le coût de la vie adoptée l'année dernière et des propositions relatives aux comparaisons intervilles des dépenses de logement [voir plus haut, par. 95 b) ii)] sur l'indice d'ajustement de Washington par rapport à celui de New York, et les incidences qui en résultent sur l'écart entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington;

c) Le mouvement de l'indice des prix à la consommation pour Washington par rapport à l'indice pour New York et les conséquences qui en résultent sur l'écart du coût de la vie;

d) Les incidences de fluctuations des taux de change sur l'indice des dépenses non locales, et, par conséquent sur les indices d'ajustement pour New York et Washington, et de ce fait, sur l'écart du coût de la vie.

184. La Commission a rappelé qu'en ce qui concerne la marge entre les rémunérations nettes, elle avait recommandé à l'Assemblée générale que "la marge varie librement dans les limites de la fourchette. Tant que le rapport entre les rémunérations nettes versées par le système des Nations Unies et celles versées dans la fonction publique de référence se maintient dans les limites de la fourchette, aucune intervention n'est nécessaire. S'il devient évident que ce rapport en viendrait à tomber en deçà de la limite inférieure, la Commission recommande une augmentation générale des traitements à l'Assemblée générale. S'il apparaît en revanche qu'il tend à dépasser la limite supérieure de la fourchette, un gel des rémunérations est appliqué jusqu'à ce que la marge soit ramenée dans les limites approuvées" 17/. La Commission avait aussi recommandé que "la règle relative au cumul des périodes de calcul de la marge, que l'Assemblée générale a approuvée lors de sa quarante-troisième session, soit abrogée" 18/. Toutefois, l'Assemblée générale, au paragraphe 5 de la section I.C de sa résolution 44/198, a prié la Commission de suivre l'évolution de la marge annuelle entre les rémunérations nettes pour la période de cinq ans commençant avec l'année civile 1990, de sorte que, dans la mesure du possible, la moyenne des marges annuelles successives se situe aux alentours du point médian souhaitable de 115 à la fin de la période.

185. La Commission a estimé que, dans les circonstances actuelles, la demande de l'Assemblée de maintenir la marge moyenne entre les rémunérations nettes sur une période de cinq ans aux alentours du point médian de la fourchette de variation était impraticable. Compte tenu des marges projetées pour 1990 et 1991, il apparaissait que cet arrangement nécessiterait le maintien de la marge moyenne autour de 112,5 au cours des trois années restantes, c'est-à-dire au cours des années 1992 à 1994. On ne parviendrait à ce résultat que si la rémunération à New York restait gelée pendant les trois prochaines années.

186. La Commission a considéré que le retard continu des traitements de référence par rapport aux mouvements de l'IPC créait des disparités à long terme dans le processus de comparaison, du fait que les traitements du régime commun des Nations Unies sont directement liés à ces mouvements. A cet égard, la Commission a passé en revue l'évolution des traitements dans l'Administration fédérale des Etats-Unis et de l'inflation, tels qu'ils apparaissent à l'annexe XIII. Elle a noté que, jusqu'en 1977, lorsque la fonction publique de référence avait commencé

de ne plus présenter une pleine comparabilité en matière de traitements avec son élément de référence 19/, le mouvement des traitements des Etats-Unis s'était poursuivi parallèlement au mouvement de l'IPC, encore qu'à un niveau un peu inférieur. Depuis 1977, le mouvement des traitements des Etats-Unis s'était écarté considérablement du mouvement de l'IPC, comme on pouvait le constater dans l'annexe XIII. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a estimé que l'exigence selon laquelle la marge devrait être maintenue en moyenne aux alentours du point médian de la fourchette de variation était irréaliste. Elle l'était d'autant plus à une époque où la fonction publique de référence était en retard d'environ 30 % par rapport à son propre élément de référence et proposait une législation visant à restructurer son système de rémunération pour en corriger les déficiences les plus marquantes.

187. Un gel relativement long de la rémunération à New York aurait des conséquences indésirables non seulement à New York mais aussi dans d'autres lieux d'affectation, dont certains n'ont pas encore bénéficié d'augmentation normale de l'indemnité de poste à la suite du gel imposé en 1984. Etant donné qu'un nouveau gel serait géré en rééchelonnant l'indice d'ajustement de New York et que les rapports de relativité seraient maintenus avec d'autres lieux d'affectation, la rémunération serait gelée dans tous les autres lieux d'affectation. L'exigence de l'Assemblée générale selon laquelle la marge moyenne devrait être maintenue aux alentours du point médian de la fourchette de variation aurait précisément l'impact décrit ci-dessus. Toutefois, si la marge pouvait fluctuer librement à l'intérieur de la fourchette, même s'il s'avérait nécessaire de geler la rémunération à New York, et par conséquent dans les autres lieux d'affectation, pour s'assurer qu'elle ne dépasse pas la limite supérieure de la fourchette fixée pour ses variations, ce gel serait de courte durée, et par conséquent causerait moins de perturbations.

Décisions de la Commission

188. La Commission a décidé :

- a) D'annoncer à l'Assemblée générale que la marge entre les rémunérations nettes serait de 17,4 % (rapport de 117,4) pour l'année civile 1990 (voir annexe XII);
- b) D'informer l'Assemblée générale que, sur la base des prévisions actuelles, la marge entre les rémunérations nettes pour l'année civile 1991 pourrait se situer aux alentours de 20 %;
- c) De suivre l'évolution de la marge entre les rémunérations nettes et d'examiner les calculs pour 1991 lorsqu'elle disposerait de toutes les informations pertinentes à sa trente-quatrième session;
- d) D'inviter l'Assemblée générale à réexaminer la demande qu'elle a faite à la Commission de gérer la marge sur une période de cinq ans de telle sorte que la marge moyenne se situe aux alentours du point médian de la fourchette de variation.

189. La Commission a aussi décidé de suivre de près la marge entre les rémunérations nettes et de faire rapport à ce sujet à l'Assemblée générale de façon à la tenir au courant de tous les faits nouveaux intervenus dans ce domaine.

2. Questions relatives au système des ajustements : rapport du Comité consultatif pour les questions d'ajustements sur les travaux de sa quinzième session

190. La Commission, à sa trente-deuxième session, a examiné le rapport de son comité consultatif pour les questions d'ajustements (CCPQA) sur les travaux de sa quatorzième session. Le rapport traitait de diverses questions techniques concernant les ajustements qui présentaient une importance particulière pour l'étude approfondie en cours sur les conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Parmi les sujets étudiés figurait la méthode d'enquête à utiliser pour donner suite aux décisions de l'Assemblée générale concernant le programme d'enquêtes, telles qu'elles sont énoncées dans la section I D de la résolution 44/198. Le CCPQA a aussi examiné les propositions d'un groupe de travail que la Commission avait créé pour étudier la question du traitement de l'élément logement dans le système des ajustements. On trouvera plus haut l'essentiel de cet examen des propositions du Groupe de travail et des recommandations y afférentes du CCPQA dans la partie du rapport de la Commission concernant l'élément logement et la structure de la rémunération.

Vues des organisations

191. Le Président du CCQA a noté qu'en ce qui concerne les enquêtes intervillees que l'Assemblée générale avait prié la Commission d'achever avant la fin de 1990, le CCQA, de concert avec la FAFI et le CCSA, avait nommé des experts indépendants pour analyser les données recueillies sur les prix. Ces experts avaient établi un rapport préliminaire, que les organisations analysaient.

Vue des représentants du personnel

192. Le Président de la FAFI a souligné que la participation d'observateurs indépendants aux enquêtes sur le coût de la vie avait, à n'en point douter, accru la confiance du personnel dans ce genre d'enquête. Il a vivement remercié le secrétariat de la CFPI de l'excellent concours qu'il avait accordé aux observateurs indépendants. Le CCSA s'est associé à cette déclaration de la FAFI. La FAFI s'est indépendamment déclarée préoccupée par le calendrier fixé pour la présente série d'enquêtes et a estimé que le temps prévu pour la collecte et l'analyse des données n'était pas suffisant. De ce fait, les résultats risquaient de se trouver faussés et la participation du personnel limitée.

Examen de la question par la Commission

193. La Commission a noté que l'analyse des enquêtes de 1990 pour les villes sièges serait achevée vers la fin du troisième trimestre de l'année et que, par conséquent, il faudrait prévoir une session extraordinaire du CCPQA à New York, du 22 au 27 octobre 1990, pour examiner les résultats et faire rapport à la Commission.

Décision de la Commission

194. La Commission a approuvé plusieurs recommandations du CCPQA sur la méthode d'enquête à utiliser pour donner suite à la demande de l'Assemblée générale aux termes de laquelle le cycle d'enquêtes intervillees devrait être achevé à la fin de 1991, étant entendu que les enquêtes à mener dans les sept villes sièges et aux autres lieux d'affectation comportant plus de 150 fonctionnaires seraient achevées à la fin de 1990 ou peu après. Afin de répondre comme il convenait à la demande de

l'Assemblée générale, la Commission a décidé de convoquer une session extraordinaire du CCPQA pour examiner les résultats des enquêtes effectuées dans les villes sièges et à Washington en octobre 1990. La Commission a pris note du processus de consultation et de la participation du personnel au processus d'enquête. Elle a aussi approuvé les recommandations du CCPQA relatives à l'organisation d'enquêtes sur les dépenses familiales dans les sept villes sièges et à Washington, aux listes de moyens à utiliser pour recueillir des informations sur les prix, au nombre de prix relevés par article, à l'échantillonnage de données sur les dépenses familiales et à la méthode permettant de combiner les facteurs de pondération relatifs aux dépenses et les dépenses de logement dans le calcul de l'indice d'ajustement. Ces changements apportés au système des ajustements simplifieraient encore les méthodes d'enquête, amélioreraient les procédures techniques et faciliteraient la mise en application des mesures approuvées.

3. Barème des traitements de base (plancher)

195. La Commission avait recommandé dans son quinzième rapport annuel l'établissement de niveaux de rémunération minimums pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur en prenant comme point de référence les traitements nets de base correspondants des fonctionnaires occupant des postes comparables dans la ville base de la fonction publique de référence 20/. Le barème des traitements de base (plancher) faisait partie d'un train de mesures intégrées dans le cadre desquelles les classes négatives d'ajustement de poste avaient été éliminées. Il était proposé, en outre, que le barème des traitements de base soit utilisé pour le calcul des versements effectués en application du nouveau régime d'indemnités au titre de la mobilité et de la difficulté du lieu d'affectation 21/. La Commission avait également recommandé que tous les versements à la cessation de service, à l'exception de ceux venant compenser les jours de congé annuel accumulés, soient calculés sur la base du montant plancher fixé pour le régime de rémunération 22/. Compte tenu de ce qui précède, il faudrait que le barème des traitements de base soit réajusté à intervalles réguliers.

Vues des organisations

196. Le Président du CCQA a relevé qu'en mai 1990, le Comité administratif de coordination (CAC) avait pris formellement position sur le niveau du barème des traitements de base en insistant sur la nécessité de maintenir la comparabilité avec le montant des traitements de la fonction publique de référence. Il a rappelé que le barème des traitements planchers n'assurerait pas seulement le maintien d'un minimum de traitement net, mais qu'il servait également de cadre de référence pour les indemnités au titre de la mobilité et de la difficulté du lieu d'affectation ainsi que pour les versements à la cessation de service. Lorsque le barème avait été adopté, il était expressément entendu avec l'Assemblée générale qu'il serait lié aux traitements correspondants de la fonction publique de référence à Washington. Le CCQA a demandé avec la plus grande insistance que ce lien soit maintenu en procédant systématiquement chaque année à la mise à jour et au réajustement du barème des traitements de base.

197. Le CCQA était d'avis que certaines mesures devaient être prises dès à présent en ce qui concerne le barème des traitements de base. De l'avis des organisations, l'ajustement devrait prendre la forme d'un relèvement du barème des traitements de base, afin de le porter au même niveau que celui de la fonction publique de référence, plutôt que de conserver le barème actuel et de mettre la rémunération du personnel à niveau en multipliant les points d'indemnité de poste. Bien que

l'utilisation du barème comme base de calcul pour les indemnités de mobilité et de difficulté et pour les versements à la cessation de service permette d'éviter d'avoir à saisir l'Assemblée générale de demandes réitérées d'augmentation du plancher, le CCQA a suggéré que ces prestations ne soient pas liées au barème. Il a pris note de la proposition du secrétariat tendant à réviser le barème actuel en tenant compte des augmentations des traitements de la fonction publique fédérale des Etats-Unis intervenues en 1990 et prévues pour 1991, de même que des effets des modifications apportées aux taux d'imposition. Cette proposition aurait pour résultat de relever le barème actuel de quelque 12 %. Le Président du CCQA s'est déclaré préoccupé à l'idée que l'Assemblée générale serait priée d'approuver un barème fondé en partie sur une prévision de ce que pourrait être le niveau des salaires de la fonction publique de référence l'année suivant l'adoption dudit barème. Le CCQA a proposé comme solution de rechange que la Commission fasse chaque année en juillet un relevé des traitements, nets d'impôts, des agents de la fonction publique de référence occupant des emplois comparables à Washington, et qu'elle présente à l'Assemblée générale une recommandation appropriée en vue de réviser le barème des traitements de base. Tout en reconnaissant que la date effective d'entrée en vigueur de la prochaine modification devrait être le 1er janvier 1991, les organisations ont émis l'avis que, pour des raisons d'ordre administratif, il ne faudrait l'appliquer qu'à compter de mars 1991.

Vues des représentants du personnel

198. Le Président de la FAFI a insisté auprès de la Commission pour qu'elle opère l'ajustement des traitements de base à compter du 1er janvier 1991, compte tenu du fait que le barème de 1990 avait été établi par référence aux traitements de l'Administration fédérale et au taux d'imposition des Etats-Unis pour l'année 1989. Dans ces conditions, une augmentation rétroactive serait même justifiée pour corriger l'inexactitude des calculs effectués l'année dernière pour fixer les montants planchers. La décision du Président des Etats-Unis concernant le relèvement des rémunérations dans la fonction publique américaine serait connue en octobre, et le réajustement du plancher des Nations Unies était donc parfaitement réalisable à compter du 1er janvier 1991. L'adaptation du système comptable et des programmes d'ordinateur ne représentait certainement pas un obstacle insurmontable pour les organisations du système des Nations Unies. Ce qui importait surtout, c'était de réserver un traitement équitable au personnel.

199. Le représentant du CCSA a souligné l'importance de la question du barème des traitements de base. Il a rappelé que le Groupe de travail sur l'étude approfondie, lorsqu'il a défini le concept de montant plancher de la rémunération et qu'il en a envisagé l'application tant aux versements à la cessation de service qu'aux indemnités de mobilité et de difficulté, avait souligné la nécessité d'ajustements périodiques du montant plancher parallèlement aux mouvements des rémunérations dans la fonction publique de référence à Washington. L'Assemblée générale elle-même avait implicitement reconnu ce principe dans sa résolution 44/198. Et pourtant, le barème qui venait à peine d'être appliqué marquait déjà un retard par rapport à la rémunération de référence. Il était donc essentiel que la Commission agisse dès la présente session. Dans le cas contraire, on reviendrait en arrière à l'époque des arrangements au coup par coup que les décisions prises au titre de l'étude approfondie visaient précisément à éliminer. Par ailleurs, on ne saurait dissocier la question du plancher de la rémunération proprement dite de son application aux versements à la cessation de service et aux indemnités mobilité/difficulté. C'est pourquoi seule l'approche générale esquissée sous l'option 1, préconisant un relèvement de 12 % du barème, était acceptable. Le

pourcentage de l'ajustement et la date d'entrée en vigueur pouvaient être sujets à discussion, mais on ne saurait mettre en doute la nécessité de prendre des mesures dès cette année.

Examen de la question par la Commission

200. La Commission a relevé que le barème des traitements de base qu'elle avait recommandé à l'Assemblée générale était fondé sur le barème établi en 1989 pour les traitements de l'Administration fédérale des Etats-Unis. Les traitements en question avaient été relevés de 3,6 % au 1er janvier 1990, et une nouvelle augmentation de l'ordre de 4 % était prévue à compter du 1er janvier 1991. La Commission a noté en outre qu'un ajustement devrait également intervenir eu égard à la modification des méthodes de calcul des impôts dans ce pays. Compte tenu de ce qui précède, elle a estimé qu'il serait injustifié de maintenir le barème des traitements de base à son niveau actuel.

201. La Commission a considéré qu'il faudrait tenir compte dans le calcul du relèvement nécessaire du barème des traitements de base des augmentations de traitement effectivement intervenues dans la fonction publique de référence, mais non de celles qui étaient simplement prévues, étant donné les incertitudes en ce qui concerne les ajustements de salaires constatées à cet égard au cours des dernières années. Elle a cependant noté que s'il n'était pas tenu compte des augmentations de traitement escomptées, il en résulterait nécessairement un retard d'une année au moins entre les augmentations des traitements de référence et les augmentations correspondantes du barème des traitements de base du système des Nations Unies.

202. La Commission a estimé que ces modifications devraient s'effectuer par l'application - au moyen de l'incorporation de classes d'indemnité de poste, sans qu'il en résulte un gain ou une perte - d'un ajustement global d'un pourcentage égal à celui de l'augmentation versée par la fonction publique de référence, accompagné des modifications découlant des nouvelles bases d'imposition. A cette fin, la Commission ferait périodiquement un relevé des traitements nets d'impôts perçus dans la fonction publique de référence à Washington pour parvenir au niveau d'ajustement requis.

203. Eu égard au relèvement de 3,6 % des traitements intervenu au 1er janvier 1990 dans la fonction publique américaine et au changement des taux d'imposition, la Commission a estimé que le barème des traitements de base devrait être relevé de 8,5 %.

204. La Commission a pris note des vues des organisations concernant les difficultés administratives qu'entraînerait l'application d'un barème révisé des traitements de base à compter du 1er janvier de l'année d'introduction d'un nouveau barème. Bien que certains membres aient estimé que les modifications devraient être introduites dès le 1er janvier, la Commission est convenue de recommander que l'ajustement de 8,5 % du barème des traitements de base entre en vigueur à compter du 1er mars 1991.

205. Un membre de la Commission a noté que l'Assemblée générale avait approuvé une augmentation considérable de l'indemnité au titre de la mobilité et de la difficulté des conditions de vie et de travail à compter du 1er juillet 1990. L'incidence de cette augmentation sur la rémunération globale n'avait pas encore été évaluée. L'augmentation proposée de 8,5 % de l'indemnité au titre de la

mobilité et de la difficulté des conditions de vie et de travail se traduirait par un nouvel ajustement à la hausse de cette indemnité. Par conséquent, l'indemnité en question atteindrait un niveau très élevé peu après une augmentation importante ayant pris effet au 1er juillet 1990.

206. La Commission a noté qu'en conséquence du relèvement de 8,5 % du barème des traitements de base, les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation dont le coefficient d'ajustement est inférieur à 8,5 % bénéficieraient d'une augmentation égale à la différence entre 8,5 % et le coefficient en vigueur. Le coût correspondant a été estimé à quelque 220 000 dollars par an. Comme le barème de base intervient également dans le calcul des indemnités au titre de la mobilité et de la difficulté des conditions de vie et de travail, ces prestations augmenteraient elles aussi comme suite à la hausse proposée du barème des traitements. Les dépenses supplémentaires à ce titre ont été estimées à environ 4,9 millions de dollars par an. De même, le montant des versements à la cessation de service, à l'exception de ceux effectués en compensation des jours de congé annuel accumulés, augmenterait également d'environ 3,5 %, ce qui se traduirait par des incidences financières de l'ordre de 350 000 dollars par an. Au total, les incidences financières de la recommandation de la Commission en vue d'un ajustement du barème des traitements de base s'élèveraient donc à quelque 5,5 millions de dollars par an. Les dépenses supplémentaires pour 1991 se chiffrent donc à environ 4,6 millions de dollars.

Décision de la Commission

207. La Commission a décidé de recommander à l'Assemblée générale d'augmenter de 8,5 %, grâce à l'incorporation de classes d'indemnité de poste, le barème actuel des traitements de base. Elle a décidé en outre de recommander que le barème ainsi ajusté, qui figure dans l'annexe XIV, prenne effet à compter du 1er mars 1991.

208. La Commission a également décidé de réviser le barème des traitements de base à la lumière de l'évolution de la rémunération dans l'Administration fédérale des Etats-Unis et des taux d'imposition dans ce pays, et d'envisager de présenter des recommandations à l'Assemblée générale, selon qu'il conviendrait.

4. Compléments de traitement et déductions

209. La Commission a examiné la demande formulée par l'Assemblée générale dans la section III.C de sa résolution 44/198, aux fins de continuer à recueillir des informations sur la pratique consistant à verser des compléments de traitement et à opérer des déductions. Il ressortait des renseignements les plus récents que 51 Etats Membres n'avaient toujours pas répondu aux quatre demandes d'information du Président de la CFPI, et que, parmi eux, on comptait quatre membres permanents du Conseil de sécurité. On trouvera la liste de ces Etats à l'annexe XV au présent rapport. Dans une lettre adressée le 29 juin 1990 au Président de la CFPI, le Secrétaire général de l'ONU se déclarait absolument opposé à la pratique consistant à verser des compléments de traitement et à opérer des déductions. Des informations ont aussi été reçues de cinq organisations - l'Unesco, l'OMS, l'UPU, l'UIT et l'OMPI - en réponse aux demandes d'information adressées par le Président aux chefs de secrétariat. Trois Etats Membres qui avaient admis verser des compléments de traitement ou des paiements compensatoires ont fourni de nouvelles informations qui ont été examinées par la Commission.

Vues des organisations

210. Le CCQA a réitéré dans les termes les plus énergiques ses préoccupations au sujet de l'incompatibilité entre la pratique des compléments de traitement et des déductions opérées sur les émoluments et le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, et des conséquences qui en résultaient pour l'indépendance de la fonction publique internationale. Les organisations n'ont pas ménagé leurs efforts pour porter ces préoccupations à l'attention de leurs organes directeurs et de leur personnel. Les compléments de traitement prouvaient bien que les traitements dans le système des Nations Unies n'étaient pas compétitifs, d'autant plus que l'un des Etats Membres concernés était celui dont la fonction publique servait de référence.

211. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines de l'ONU a déclaré que le Secrétaire général avait jugé ces pratiques incompatibles avec la Charte et contraires au Statut du personnel. Elles savaient le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal, et portaient atteinte à un principe fondamental de la fonction publique internationale. Il a signalé que le Secrétaire général avait l'intention de réunir les Etats Membres par petits groupes et de leur demander d'abolir de telles pratiques. Il a rappelé à la Commission qu'il fallait cependant se montrer conscient du problème qui était à l'origine de cette situation, à savoir le montant de la rémunération et le problème du logement dans de nombreux lieux d'affectation. Il a annoncé qu'un groupe de travail de haut niveau avait été créé par le Secrétaire général pour étudier plus avant la question des compléments de traitement. Tant que le Secrétaire général n'aurait pas décidé de la suite à donner au rapport du groupe de travail, il ne serait pas possible de porter ce rapport à la connaissance de la Commission.

Vues des représentants du personnel

212. Le Président de la FAFI s'est associé à la déclaration du Président du CCQA et a demandé instamment au Président de la Commission de prendre des mesures plus énergiques qu'on ne l'avait fait jusqu'à présent pour mettre fin à ces pratiques inacceptables.

213. Le représentant du CCSA a noté que le Secrétaire général avait enquêté sur divers cas de fraude concernant les remboursements de l'impôt sur le revenu et était allé jusqu'à licencier sans préavis plusieurs fonctionnaires. Le CCSA était d'avis que le fait de recevoir des compléments de traitement constituait une infraction non moins grave au Statut du personnel, et il a demandé que ces cas fassent l'objet d'enquêtes et de poursuites analogues aux autres. Il a rappelé que, dans la déclaration qu'il avait faite l'année précédente, il avait invité la Commission à recommander à l'Assemblée de faire procéder sans plus attendre à des enquêtes sur ces pratiques par la Division de la vérification interne des comptes. Il a aussi évoqué la pratique des déductions pour laquelle on disposait maintenant de preuves concrètes, et il a estimé qu'elle devait également retenir l'attention de la Commission.

Examen de la question par la Commission

214. La Commission a réitéré son opposition unanime et totale à ces pratiques et elle a discuté des moyens d'y mettre fin. La Commission appréciait les efforts déployés par le Secrétaire général à cet égard et espérait que d'autres chefs de secrétariat suivraient son exemple.

215. La Commission a noté qu'environ les deux tiers des Etats Membres avaient maintenant répondu aux demandes d'information du Président, notamment trois Etats Membres qui avaient admis se livrer à cette pratique. La Commission a estimé que si la plupart des 51 gouvernements qui n'avaient pas répondu ne se livraient pas nécessairement à cette pratique, il y en avait sûrement quelques-uns parmi eux qui le faisaient. L'annonce que quatre membres permanents du Conseil de sécurité n'avaient fourni aucune information a suscité des préoccupations au sein de la Commission. La Commission a aussi noté que dans sa dernière lettre, le Représentant permanent adjoint de la République fédérale d'Allemagne auprès des Nations Unies mentionnait avec candeur d'autres Etats Membres qui versaient également des paiements compensatoires.

216. Un membre de la Commission s'est déclaré d'avis que parmi les 51 gouvernements qui n'avaient pas répondu, un grand nombre ne versaient pas de compléments de traitement. Ils ne jugeaient donc pas urgent de répondre à des questionnaires sur des problèmes qui, de toute évidence, ne les concernaient pas. Il serait donc important que le Président leur explique, en établissant des contacts personnels avec eux, en quoi leurs réponses pourraient contribuer à résoudre le problème des compléments de traitement. Le Président a rappelé que la Commission avait précédemment été opposée à cette idée.

217. Répondant aux suggestions des représentants du personnel selon lesquelles la Commission pourrait déclarer ces pratiques illégales, le Président s'est référé aux décisions antérieures de la Commission selon lesquelles ces versements étaient inutiles, inappropriés et, de surcroît, incompatibles avec les dispositions du Statut du personnel 23/. Il s'est montré d'avis qu'il s'agissait là d'un domaine relevant de la compétence des chefs de secrétariat, dont certains étaient parfaitement informés de ce qui se passait au sein de leurs organisations.

218. Répondant aux demandes de précisions de la Commission quant aux mesures prises par les chefs de secrétariat qui n'avaient pas répondu au Président, le Président du CCQA a donné à la Commission l'assurance que la majorité d'entre eux avaient porté cette question à l'attention de leurs organes directeurs. Il a fait observer que la question était régulièrement portée à l'attention des ministères avec lesquels une organisation est appelée officiellement à dialoguer, et que ces contacts se poursuivaient.

219. La Commission a examiné assez longuement la possibilité de recommander aux chefs de secrétariat d'instituer des sanctions et des mesures disciplinaires contre les fonctionnaires qui recevaient de tels versements. Elle a aussi envisagé la possibilité de demander à tous les fonctionnaires d'attester qu'ils ne recevaient aucun complément de traitement. Elle a néanmoins décidé, à ce stade, de ne pas aller plus avant dans cette direction, car cela porterait inutilement atteinte à l'intégrité de la majorité des fonctionnaires qui ne recevaient pas de complément de traitement.

Décisions de la Commission

220. A la lumière de ce qui précède, la Commission a décidé :

a) De signaler à l'Assemblée générale que 51 Etats Membres n'avaient pas répondu aux quatre demandes d'information du Président;

b) D'exprimer sa préoccupation et sa déception devant le fait que quatre membres permanents du Conseil de sécurité, à savoir la Chine, la France, le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et l'Union des Républiques socialistes soviétiques, figuraient parmi les 51 Etats Membres mentionnés ci-dessus;

c) De réaffirmer que ces arrangements sont inutiles, inappropriés et indésirables, et, de surcroît, incompatibles avec les dispositions du statut du personnel des organisations, et de demander qu'en conséquence, il y soit mis fin;

d) De prendre note avec satisfaction des efforts poursuivis par le Secrétaire général, aussi bien en tant que chef de Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies qu'en sa qualité de Président du CAC, pour s'acquitter de ses obligations en la matière et d'exprimer l'espoir qu'il sera bientôt en mesure d'annoncer que des progrès ont été accomplis dans ce domaine;

e) De réitérer les demandes qu'elle a adressées antérieurement aux chefs de secrétariat pour les inviter à poursuivre leurs efforts en vue de recueillir des informations sur cette question auprès de leur propre personnel.

CHAPITRE V

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTS DE LA CATEGORIE DES SERVICES GENERAUX ET DES CATEGORIES APPARENTEES

A. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres

221. Au titre des responsabilités qu'elle assume en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a procédé à une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Londres pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Le barème des traitements recommandé par la Commission est reproduit à l'annexe XVI. Les incidences financières des recommandations se montent à environ 616 000 dollars par an, sur la base d'un taux de change de 0,62 livre sterling pour un dollar des Etats-Unis, avec effet à compter du 1er avril 1990.

B. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York

222. Au titre des responsabilités qu'elle assume en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a procédé à une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pour les agents de la catégorie des services généraux, la catégorie des corps de métier et les agents du service de sécurité à New York. Les barèmes des traitements recommandés par la Commission pour ces trois catégories de personnel sont reproduits à l'annexe XVII. Les barèmes des traitements recommandés représenteraient, par rapport aux barèmes en vigueur depuis le 1er novembre 1989, des augmentations globales de 10,73 % pour la catégorie des corps de métier et de 14,09 % pour le service de sécurité. Pour la catégorie des services généraux, le barème résultant de l'enquête était de 0,3 % plus élevé que le barème en vigueur au 1er octobre 1989, mais de 4,6 % inférieur au barème en vigueur depuis le 1er novembre 1989. Les incidences financières de l'application du barème des traitements pour les corps de métier et le service de sécurité ont été estimées à 1,8 million de dollars par an. Les incidences financières et les informations plus détaillées sur la mise en vigueur du barème des traitements des services généraux font l'objet des paragraphes 289 à 306 ci-après.

C. Enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome

223. Au titre des responsabilités qu'elle assume en vertu de l'article 12 de son statut, la Commission a procédé à une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Rome pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Le barème des traitements recommandé par la Commission est reproduit à l'annexe XVII. Les incidences financières des recommandations se montent à environ 4,5 millions de dollars par an, sur la base d'un taux de change de 1,255 livres pour un dollar des Etats-Unis, avec effet à compter du 1er février 1990.

D. Incidences, pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, des décisions prises comme suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

224. La Commission a examiné les incidences, pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées, des décisions prises par l'Assemblée générale comme suite à l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Dans son quinzième rapport annuel, la Commission avait noté qu'un certain nombre de recommandations qui avaient trait à la motivation et à la productivité pouvaient également s'appliquer aux agents des services généraux et des catégories apparentées 24/. Gardant cela à l'esprit, la Commission a examiné l'incidence des décisions prises en ce qui concerne les trois questions qui intéressaient la catégorie des services généraux, à savoir :

- a) L'indemnité pour enfants à charge au titre d'un enfant handicapé;
- b) L'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international;
- c) En cas de promotion, augmentation de traitement au moins égale à la valeur de deux échelons de la classe précédente et autres recommandations se rapportant à la motivation et à la productivité.

Vues des organisations

225. Le Président du CCQA a convenu que l'indemnité versée au titre d'un enfant handicapé devait être fixée au double du montant normal de l'indemnité. Il a de plus noté que si le fait que l'enfant handicapé était le premier enfant à charge relevait le montant de l'indemnité pour enfants à charge, le montant versé au titre de l'enfant handicapé devait être le double de celui de l'indemnité ordinaire pour enfants à charge. Ceci serait dans la ligne des arrangements arrêtés en ce qui concerne les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

226. Le CCQA a estimé qu'il convenait, dans le cadre des nouveaux arrangements concernant la mobilité et la difficulté des conditions de vie et de travail, de prendre des dispositions au bénéfice du très petit nombre d'agents des services généraux recrutés sur le plan international en poste dans certains lieux d'affectation. Le Comité avait noté que l'application de la matrice de mobilité et de difficulté de conditions de vie et de travail nécessitait l'utilisation d'un point de référence fixe; après examen, il avait conclu que le taux applicable aux agents des services généraux recrutés sur le plan international devait être équivalent à celui dont bénéficiaient les administrateurs de classes P-1 à P-3. Le CCQA ne pouvait approuver la proposition du secrétariat de la CPFI visant à exclusion de cette indemnité l'élément rendant compte du fait que les frais de déménagement n'étaient pas payés. Toutefois, pour que les fonctionnaires ne soient pas surpayés en termes de rémunération totale, le CCQA a proposé que l'on cesse de leur payer l'indemnité de non-résident lorsque le montant de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail est supérieur à celui de l'indemnité de non-résident. Lorsque le montant de l'indemnité de mobilité et de difficulté est inférieur, la différence serait payée en sus. Le CCQA a aussi recommandé que l'indemnité d'affectation soit versée aux agents des services généraux recrutés sur le plan international.

227. Le CCQA a aussi appuyé les propositions tendant à l'octroi de deux échelons de promotion aux agents des services généraux. A cet égard, le Président a fait observer que cette mesure se justifiait par la nécessité de donner à la promotion une forme tangible mais n'était pas liée à l'écart entre les échelons. Il était donc tout à fait logique d'étendre cet ajustement, établi pour les administrateurs, à la catégorie des services généraux. Il a aussi noté qu'il n'était pas souhaitable, du point de vue de la gestion du personnel, d'accroître les différences existant entre administrateurs et agents des services généraux. Le CCQA a recommandé que toutes ces mesures prennent effet à compter du 1er juillet 1990.

228. Le représentant de l'UIT a exprimé ses vues sur la question des deux échelons de promotion et sur les autres recommandations se rapportant à la motivation et à la productivité. Selon lui, le changement pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avait été introduit dans le contexte de la motivation et de la productivité et de la modification de la structure de la rémunération. Pour les administrateurs, la valeur de l'échelon n'était que de 2,4 % de la rémunération, ce qui ne se traduisait pas par un chevauchement important des grades; mais pour la catégorie des services généraux, la valeur de l'échelon était souvent supérieure (par exemple 3,4 % à Genève), ce qui entraînait un chevauchement important des grades dans de nombreux lieux d'affectation. En conséquence, si des échelons supplémentaires étaient accordés, les fonctionnaires de cette catégorie parviendraient au plafond beaucoup plus vite, ce qui créerait une autre sorte de problème. Tout en se déclarant prêt à se ranger à la décision du régime commun sur la question, le représentant de l'UIT a invité la Commission à examiner tous les aspects avant de formuler sa recommandation.

Vues des représentants du personnel

229. Pour le Président de la FAFI, il était nécessaire, pour des raisons d'équité, d'appliquer aux agents des services généraux certains éléments de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Ceci valait en particulier pour les trois points à l'examen. Comme suite à sa participation aux travaux du CCQA et de son groupe de travail sur le personnel hors siège, une position commune avait été arrêtée que la FAFI recommandait à la Commission d'adopter.

230. Le représentant du CCSA s'est élevé contre certaines des déclarations faites au sujet de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées. Il estimait que le statut de la CFPI n'insistait pas assez sur la nécessité de promouvoir l'intégration et l'uniformisation de la fonction publique internationale. Selon lui, des déclarations étaient faites au sujet du régime commun, mais la communauté de traitement devait s'étendre à la catégorie des services généraux et aux catégories apparentées. La Commission ne devait pas, par ses décisions, confirmer l'opinion des agents des services généraux qui pensaient qu'il régnait une atmosphère de discrimination dans certaines organisations.

Examen de la question par la Commission

231. La Commission a examiné la proposition tendant à ce que l'indemnité pour enfants à charge au titre d'un enfant handicapé pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées soit fixée au double du montant normal de l'indemnité pour enfants à charge applicable à ces catégories. Elle a estimé qu'ainsi qu'elle l'avait recommandé pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 25/, une recommandation approuvée par l'Assemblée

générale dans sa résolution 44/198 [sect. I.G, par. 1 a)] le montant de l'indemnité devait aussi être fixé au double du montant normal de l'indemnité pour enfants à charge pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées.

232. En ce qui concerne l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail pour les agents des services généraux recrutés sur le plan international, les opinions étaient partagées sur le point de savoir s'il convenait que la Commission examine la question. Plusieurs membres ont estimé qu'elle devait l'examiner, son mandat englobant les conditions d'emploi de toutes les catégories de personnel. Un membre était toutefois d'avis que c'étaient les organisations, et non la Commission, qui devaient prendre les décisions concernant cette catégorie de personnel : on laisserait aussi aux administrations une plus grande liberté d'action.

233. La plupart des membres ont accepté l'explication donnée par le Président du CCQA quant à la modification de la matrice de mobilité et de difficulté tendant à rattacher le point de référence fixe à l'échelon VI de la classe P-4 diminué de 13 % de manière à rendre compte des niveaux relatifs des traitements de cette catégorie de personnel et à assurer l'égalité de traitement avec les autres catégories de personnel occupant des emplois similaires dans le même lieu d'affectation.

234. La Commission a ensuite examiné la question des deux échelons de promotion et autres recommandations se rapportant à la motivation et à la productivité. Tout en reconnaissant la nécessité d'assurer l'équité entre les deux catégories de fonctionnaires, elle a néanmoins estimé qu'il n'y avait pas de lien automatique, et qu'il faudrait examiner cette question dans le cadre d'une étude approfondie des conditions d'emploi des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées.

Décisions de la Commission

235. La Commission a décidé de recommander :

a) Que l'indemnité pour enfants à charge au titre d'un enfant handicapé payable aux agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées soit fixée au double du montant normal de l'indemnité pour enfants à charge applicable à ces catégories à compter du 1er juillet 1990. Que lorsque l'enfant handicapé est le premier enfant à charge et donne droit à une indemnité d'un montant supérieur, le montant payé soit le double du montant normal de l'indemnité, et non du montant supérieur;

b) Que la matrice de mobilité et de difficulté approuvée pour la catégorie des administrateurs et les fonctionnaires de rang supérieur soit aussi appliquée aux agents des services généraux recrutés sur le plan international avec effet à compter du 1er juillet 1990, étant entendu que le point de référence serait l'échelon VI de la classe P-4, diminué de 13 % de manière à refléter les différences de rémunération et à assurer l'égalité de traitement avec les autres catégories de fonctionnaires occupant des emplois similaires dans le même lieu d'affectation. Si le montant ainsi payable est inférieur au montant de l'indemnité de non-résident actuellement versée aux agents des services généraux recrutés sur le plan international, un montant égal à la différence leur sera versé en sus selon des modalités administratives qui seront arrêtées par les organisations;

c) Que l'indemnité d'affectation soit versée aux agents de la catégorie des services généraux recrutés sur le plan international selon les mêmes conditions qu'aux administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, avec effet à compter du 1er juillet 1990.

La Commission a noté que les incidences financières de la recommandation figurant à l'alinéa a) ci-dessus ont été estimées à 100 000 dollars, et celles afférentes à la recommandation figurant aux alinéas b) et c) ci-dessus à 285 000 dollars par an.

E. Jugement du Tribunal de l'Organisation internationale du Travail sur la question de l'économat de Vienne

236. A sa vingt-sixième session (6-24 juillet 1987), la Commission a examiné l'enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne pour la catégorie des services généraux et les catégories apparentées. Suite à cet examen, la Commission a adressé une recommandation aux chefs de secrétariat des organisations installées à Vienne en ce qui concerne les barèmes des traitements des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées en poste à Vienne. Les barèmes recommandés comprenaient, entre autres éléments, un ajustement de 2,4 % censé rendre compte de l'avantage que constituait pour les fonctionnaires des organisations installées à Vienne l'existence de l'économat. A sa trente et unième session, la Commission a été informée qu'en raison de cet ajustement concernant l'économat, les barèmes des traitements promulgués par les chefs de secrétariat avaient fait l'objet de recours devant les tribunaux administratifs. Ces recours ont été examinés en 1989 par le Tribunal administratif des Nations Unies et par le Tribunal administratif de l'OIT, compétents respectivement pour connaître des recours intentés par des fonctionnaires de l'ONU d'une part, et de l'AIEA et de l'ONUDI, de l'autre. Par son jugement No 1000, qui liait tant l'AIEA que l'ONUDI, le Tribunal administratif de l'OIT avait tranché en faveur des requérants et annulé les barèmes des traitements promulgués le 1er octobre 1987. En outre, le Tribunal avait décidé de renvoyer les affaires pour que la rémunération des requérants soit recalculée. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a indiqué que le Secrétaire général, pour maintenir l'intégrité du régime commun, acquiescerait à la demande parallèle portée devant le Tribunal administratif des Nations Unies.

Vues des organisations

237. Le représentant de l'AIEA a indiqué que son organisation se conformerait au jugement et il a demandé à la Commission de recommander un barème des traitements conforme à celui-ci. Il a également demandé à la Commission d'indiquer quelles seraient les incidences du jugement sur la prochaine enquête relative aux conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à Vienne, notamment quant aux méthodes d'enquête.

Examen de la question par la Commission

238. La Commission a examiné la question compte tenu des informations dont elle disposait. Elle est toutefois convenue qu'étant donné que la question touchait à ses pouvoirs et à son mandat tels que ceux-ci étaient définis dans les articles 11 et 12 de son statut, il lui fallait l'examiner de manière plus approfondie à la lumière d'un avis juridique qu'elle n'avait pas encore obtenu.

Décision de la Commission

239. La Commission a pris acte du jugement No 1000 du Tribunal administratif de l'OIT. Elle a recommandé aux organisations ayant leur siège à Vienne d'appliquer aux agents des services généraux et à la catégorie des corps de métier le barème figurant à l'annexe XIX du présent rapport, conformément au jugement. Elle a prié son secrétariat de lui présenter un état des incidences que ce jugement pourrait avoir et a décidé qu'elle reviendrait sur la question en 1991.

CHAPITRE VI

CONDITIONS D'EMPLOI APPLICABLES AUX DEUX CATEGORIES

Examen du montant de l'indemnité pour frais d'études

240. Dans sa résolution 44/198 (sect. I.G, par. 2), l'Assemblée générale a pris note des recommandations que la Commission lui avait soumises dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur 25/, à savoir : a) que les dispositions révisées concernant la monnaie de remboursement soient maintenues pour le moment et qu'elles soient évaluées compte tenu des enseignements qui seraient tirés de la première série de demandes de remboursement au titre de l'indemnité pour frais d'études et b) que le montant de l'indemnité soit normalement revu tous les deux ans. La Commission a examiné des propositions présentées par le CCQA ainsi que celles de son secrétariat sur la question. La proposition des organisations préconisait une augmentation uniforme des montants des frais autorisés et, par conséquent, des montants maximums de l'indemnité pour frais d'études. Le secrétariat de la CFPI, quant à lui, recommandait des augmentations uniquement dans les régions où les frais liés à l'éducation étaient encourus dans certaines monnaies.

Vues des organisations

241. Le Président du CCQA a présenté des recommandations en vue du réajustement du montant de l'indemnité pour frais d'études, fondées sur une enquête des dépenses d'éducation engagées par les fonctionnaires au cours de l'année 1988/89. Cette enquête avait montré que, dans 8,19 % des cas, le montant maximum de frais remboursables, actuellement fixé à 9 000 dollars, avait été dépassé. Afin de ramener la proportion des cas dépassant le plafond à un ordre de grandeur comparable aux taux résultant des deux enquêtes antérieures en la matière, le CCQA proposait que le plafond en vigueur soit porté à 11 000 dollars par an. Il a également proposé une augmentation parallèle du plafond des frais remboursables d'internat, qui passeraient de 2 000 à 2 450 dollars par an. Sur la base d'un examen de l'application de l'indemnité spéciale pour frais d'études destinée aux enfants handicapés, il a été proposé que le maximum des dépenses remboursables soit porté à 11 000 dollars par an et que la règle du remboursement à 100 % en monnaie locale soit maintenue. Comme ces montants représentent une augmentation globale de 22,2 %, le CCQA a proposé que, dans les lieux d'affectation où le montant de l'indemnité est exprimé en monnaie locale, ce montant soit lui aussi augmenté du même pourcentage. Ces dispositions devaient prendre effet à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 1991. Notant que le montant du remboursement supplémentaire des frais d'internat dans certains lieux d'affectation désignés avaient été récemment réajusté dans le cadre de l'étude approfondie (par un relèvement du montant maximum remboursable de 2 000 à 3 000 dollars par an, l'application étant limitée aux niveaux scolaires primaire et secondaire), la Commission a proposé que ce plafond demeure inchangé.

242. En même temps, le CCQA a souligné la nécessité de revoir les méthodes utilisées pour déterminer l'adéquation du montant de l'indemnité. Il entendait le faire prochainement en mettant davantage l'accent sur les frais de scolarité, c'est-à-dire sur les prix, en tant qu'indicateur des dépenses dans un lieu donné. Le CCQA a conclu qu'il ne serait pas sage d'envisager une modification de la manière dont l'indemnité était ajustée (par exemple en procédant à des ajustements d'un pourcentage différent selon les différents lieux) avant d'avoir procédé à cet examen.

243. Commentant la proposition du secrétariat de la CFPI préconisant des ajustements différents suivant les divers lieux d'affectation, le CCQA a aussi noté que la Commission avait récemment réaffirmé que le montant de l'indemnité pour frais d'études ne devrait pas varier avec le niveau des études ou le lieu d'affectation. Le CCQA a estimé que prévoir des ajustements différents pour les divers lieux d'affectation pourrait être incompatible avec le principe selon lequel l'indemnité devait être uniforme. Il était également évident qu'il faudrait mettre au point des critères pour assurer l'équité à long terme de tels ajustements propres aux divers lieux d'affectation. Le CCQA avait donc conclu qu'en attendant que cette question et d'autres questions non résolues trouvent une réponse, il serait plus raisonnable de s'en tenir à une approche uniforme et d'aborder la question des avantages et inconvénients d'une approche globale ou d'une approche ciblée pour la fixation des ajustements dans une perspective plus large et d'une façon plus méthodique. Le CCQA a en outre noté que des ajustements en pourcentage uniformes ne compromettraient pas l'égalité de traitement des fonctionnaires en poste dans différents lieux d'affectation du fait que l'indemnité - qui représentait un pourcentage de remboursement de frais effectivement encourus - était conçue pour prévenir les compensations excessives.

Vues des représentants du personnel

244. Le Président de la FAFI a déclaré que si la Fédération ne s'opposait pas en principe à une approche sélective, elle considérerait qu'une modification de nature aussi fondamentale devait s'accompagner d'une étude approfondie montrant les avantages et les inconvénients par rapport au système actuel. En outre, les membres de la FAFI auraient à se prononcer sur le changement des méthodes appliquées pour déterminer et réviser le montant de l'indemnité. La FAFI appuyait les propositions du CCQA concernant l'augmentation globale du montant maximum de l'indemnité pour frais d'études, qui se fondaient sur une analyse et une étude détaillées auxquelles la Fédération avait participé.

245. Le représentant du CCSA a indiqué qu'il attachait une grande importance au montant de l'indemnité pour frais d'études et s'est déclaré préoccupé par la hausse constante des frais permettant d'assurer une bonne instruction aux enfants des fonctionnaires. Le CCSA s'est félicité des recommandations de la Commission, approuvées par l'Assemblée générale, tendant à réviser le montant de l'indemnité pour frais d'études tous les deux ans. Il s'agissait là, de l'avis du CCSA, d'une approche sage et rationnelle permettant d'éviter l'expérience malheureuse du passé lorsqu'il avait fallu relever le niveau de l'indemnité de 50 % d'un seul coup. La mise en place d'un mécanisme de révision automatique constituerait la façon la plus judicieuse et logique d'aborder ce problème; un tel mécanisme aurait l'avantage d'introduire plus de clarté et de simplicité et de permettre des prévisions dans ce domaine. Le CCSA était d'avis qu'une augmentation globale du montant actuel de l'indemnité pour frais d'études n'avait que trop tardé. Le représentant du Comité a donc fermement appuyé les propositions du CCQA. Le CCSA estimait également qu'un examen approfondi des critères et modalités de l'octroi de l'indemnité pour frais d'études s'imposait dans un proche avenir. Dans le contexte de cet examen, la nature de l'indemnité et les conditions à remplir pour y avoir droit devraient être examinées dans une perspective plus large afin qu'il soit tenu compte de l'évolution des besoins des organisations et du personnel.

Examen de la question par la Commission

246. La Commission a noté que les dispositions relatives aux taux de change planchers, qui avaient été introduites lors de la révision de 1983, avaient été maintenues lors de celle de 1988 afin d'éviter que les fonctionnaires en poste dans certains lieux d'affectation se voient attribuer des prestations moins élevées que l'augmentation uniforme recommandée et approuvée. La Commission a rappelé que l'Assemblée générale avait approuvé l'augmentation de 1988 dont le versement en monnaie locale était autorisé dans les pays appliquant le facteur RCF, alors que les versements devaient s'effectuer en dollars dans tous les autres pays. Ainsi, la seule prestation visée par des dispositions concernant le plancher des taux de change avait été remplacée par 17 niveaux distincts de prestations libellés en 17 monnaies différentes. Les membres de la Commission ont reconnu que cette modification du régime aurait des incidences directes sur le type de système de révision qui serait mis au point pour la révision périodique du montant de l'indemnité pour frais d'études. Les membres ont été d'avis que, compte tenu du rapport entre les dispositions concernant la monnaie de versement et la valeur réelle effective de l'indemnité, on ne pourrait entreprendre une étude valable qu'une fois évalués les enseignements qui se dégageraient de l'application de ces dispositions et mesurés les effets de la variation considérable des taux de change.

247. Compte tenu de l'expérience acquise lors des révisions de 1983 et 1988 de l'indemnité, la Commission a fait observer que le régime actuel d'ajustements globaux et uniformes, qui tenait compte de l'inflation et offrait une protection intégrale contre les fluctuations monétaires, avait donné des résultats qui n'assuraient pas entièrement l'égalité de traitement d'un lieu d'affectation à l'autre. La Commission a noté que l'approche en question ne faisait pas de distinction entre les taux d'inflation très différents enregistrés dans les divers lieux d'affectation et qu'elle entraînait une discrimination en faveur des lieux d'affectation à monnaie forte et à faible taux d'inflation au détriment des lieux d'affectation à monnaie plus faible ayant un taux d'inflation élevé. Cet effet était aggravé en pratique par le fait que c'étaient précisément les pays à la monnaie la plus faible qui affichaient les taux d'inflation les plus élevés. Ainsi, la valeur actuelle de l'indemnité calculée aux taux de change en vigueur (juillet 1990) variait de 6 750 dollars des Etats-Unis dans la zone dollar à 10 300 dollars dans la zone yen. Les besoins étaient donc inégalement satisfaits puisque le pourcentage des dépenses se situant au-dessus du montant maximum des frais remboursables allait de 0 % dans neuf pays à prédominance de monnaies fortes à 26,3 % dans la zone sterling. Les trois régions où l'indemnité couvrait le moins bien les besoins étaient celles où le montant absolu de l'indemnité était le plus bas, la monnaie la plus faible et le taux d'inflation le plus élevé (on enregistrait au Royaume-Uni 26,3 % de cas de dépassement du maximum remboursable, en Italie 15,5 %, et dans la zone dollar des Etats-Unis, ainsi que dans tous les autres pays n'appliquant pas le facteur, 10,5 %). Les zones bénéficiant des meilleurs taux de couverture (à savoir 0 % de cas de dépassement du maximum des dépenses remboursables) étaient celles où le montant absolu de l'indemnité, exprimé en dollars des Etats-Unis, était le plus élevé.

248. C'est dans ce contexte que la Commission s'est penchée sur la recommandation du CCQA préconisant le maintien du système d'ajustement actuel et une augmentation globale de 22 % du montant de l'indemnité. L'augmentation proposée par le CCQA présentait un certain attrait de par sa simplicité et sa transparence, mais elle aurait eu pour effet de relever les prestations non seulement dans les lieux où le besoin en était démontré (dépenses effectives supérieures au maximum des frais remboursables), mais aussi ailleurs. Cette approche n'était pas suffisamment axée

sur les régions où les dépenses étaient supérieures au maximum et ne contribuerait donc pas à promouvoir l'égalité de traitement entre lieux d'affectation. Si l'augmentation uniforme ne risquait pas de se traduire par des cas de surcompensation puisque l'indemnité représentait un pourcentage des frais remboursables, les membres ont relevé qu'elle aurait pour effet une sous-compensation systématique dans les lieux d'affectation où les besoins étaient les plus grands et donc qu'elle accroîtrait les inégalités. Par comparaison à un régime d'ajustement de poste dans lequel l'égalité était réalisée en maintenant la parité des pouvoirs d'achat grâce à des ajustements tenant compte à la fois des fluctuations monétaires et de l'évolution des taux d'inflation, le mécanisme d'ajustement actuel de l'indemnité pour frais d'études ne prenait en compte que les fluctuations monétaires dans le cadre de dispositions fixant un taux de change plancher, mais non la différence entre les taux d'inflation. Ce manque de différenciation avait eu pour résultat dans la pratique l'adoption d'une approche sélective, comme en témoigne la variation du montant de l'indemnité entre différents lieux d'affectation. L'annexe XX ci-après illustre, sur la base des montants actuels de l'indemnité, la nécessité d'une augmentation, qui est démontrée par la proportion de cas où les dépenses ont dépassé le montant maximum des frais remboursables.

249. La Commission a pris note des problèmes relevés dans l'étude du CCQA et des questions connexes soulevées par le secrétariat en ce qui concerne les méthodes de révision de l'indemnité et a décidé qu'ils devraient être examinés plus avant en 1991. On pourrait alors envisager de prendre les frais de scolarité comme indicateur du mouvement des prix au lieu de se fonder sur les dépenses encourues par les fonctionnaires selon la pratique actuelle.

250. La Commission a aussi examiné les propositions du CCQA concernant le plafond des frais d'internat, le remboursement supplémentaire de ces frais et l'indemnité spéciale pour frais d'études au titre des enfants handicapés. La décision prise par la Commission en ce qui concerne le plafond des frais d'internat se trouve au paragraphe 251 a) et b) ci-après. Pour ce qui est du remboursement supplémentaire des frais d'internat et de l'indemnité spéciale pour frais d'études au titre des enfants handicapés, elle a décidé de revenir sur ces questions dans le cadre de l'examen complet du processus de fixation des montants de l'indemnité pour frais d'études en 1991.

Décisions de la Commission

251. La Commission a décidé de recommander :

a) Que le montant maximum des frais remboursables et le plafond des frais d'internat soient maintenus à leur niveau actuel dans les zones où les frais d'études étaient encourus dans les monnaies suivantes : yen japonais, schilling autrichien, franc suisse, florin néerlandais, markka finlandais, franc belge, couronne danoise, franc français, franc CFA, livre irlandaise et couronne norvégienne;

b) Que dans les zones où les dépenses afférentes à l'éducation étaient encourues dans d'autres monnaies que celles énumérées à l'alinéa a) ci-dessus, le montant maximum des frais remboursables, le montant maximum de l'indemnité et le plafond des frais d'internat soient fixés comme suit :

Monnaie	Maximum des dépenses d'éducation remboursables (monnaie locale)	Montant maximum de l'indemnité (monnaie locale)	Plafond des frais d'internat remboursables (monnaie locale)
Mark allemand	26 395	19 800	5 867
Peseta espagnole	1 429 740	1 072 500	317 778
Lire italienne	15 397 200	11 549 997	3 422 220
Livre sterling (Royaume-Uni)	7 183	5 387	1 596
Zone dollar des Etats-Unis	11 000	8 250	2 450

c) Que le montant du remboursement supplémentaire des frais d'internat, en sus du montant maximum de l'indemnité, versée aux fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation désignés, soit maintenu à son niveau actuel;

d) Que le montant de l'indemnité spéciale pour frais d'études pour chaque enfant handicapé soit égal à 100 % du montant maximum révisé des dépenses d'éducation remboursables au titre de l'indemnité ordinaire pour frais d'études;

e) Que les mesures susmentionnées entrent en vigueur à compter de l'année scolaire en cours le 1er janvier 1991.

La Commission a décidé que les augmentations de l'indemnité pour frais d'études dans les lieux d'affectation concernés avaient été recommandées à titre intérimaire et étant clairement entendu que la Commission entreprendrait en 1991 une étude complète du processus de fixation du montant de ladite indemnité.

Incidences financières

252. Les incidences financières découlant de ces propositions ont été estimées à approximativement 1,96 millions de dollars pour ce qui est de l'augmentation du maximum des dépenses remboursables et à 1,2 million de dollars pour ce qui est de l'augmentation au titre des frais d'internat.

253. Le Président de la FAFI a déploré la recommandation de la Commission, qui selon lui était fondée sur des considérations politiques. Il a de nouveau souligné la nécessité d'informer l'Assemblée que durant la première année les incidences financières correspondantes seraient à peu près les mêmes que celles d'une augmentation globale. Il doutait que l'on puisse effectuer une étude approfondie en un an.

CHAPITRE VII

CONDITIONS D'EMPLOI HORS SIEGE

Etude des conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile

254. Depuis sa vingtième session (juillet 1984), la CFPI a examiné diverses conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile. Elle a noté à cette occasion qu'un certain nombre d'organisations autres que l'Organisation des Nations Unies appliquant le régime commun utilisaient le barème des traitements de la catégorie du Service mobile. Elle a donc conclu que la question des conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile relevait du régime commun 27/.

255. La Commission a rappelé que lorsqu'à sa vingt-sixième session (juillet 1988) elle avait examiné l'élément de mobilité de l'indemnité d'affectation, elle avait "fait observer que la mobilité était la caractéristique propre de la catégorie du Service mobile et que les fonctionnaires de cette catégorie étaient rémunérés par comparaison avec le service diplomatique et consulaire des Etats-Unis d'Amérique. Il serait plus approprié d'examiner la possibilité de prévoir des incitations à la mobilité et d'autres indemnités au profit des fonctionnaires de cette catégorie après que la Commission aurait achevé son examen de la rémunération de la catégorie du Service mobile" 28/. Eu égard aux travaux qu'elle menait dans le cadre de l'étude approfondie des conditions d'emploi des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, la Commission avait décidé de suspendre l'examen des conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile jusqu'à l'achèvement de l'étude approfondie.

256. A sa trente et unième session (mars 1990), la Commission a été informée que les modifications apportées à la rémunération globale des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur à la suite de l'étude approfondie des conditions d'emploi des fonctionnaires de cette catégorie avaient des incidences sur les prestations et indemnités des fonctionnaires de la catégorie du Service mobile. On a donc proposé d'utiliser une méthode de comparaison révisée qui permettrait, à partir du système de classement des emplois en vigueur pour la catégorie du Service mobile, d'aboutir pour cette catégorie à des niveaux et des éléments de rémunération révisée. A donc été soumise à la Commission, pour examen à sa session en cours, une rémunération globale révisée pour la catégorie du Service mobile sur la base des éléments suivants :

- a) Une comparaison avec la rémunération de l'Administration fédérale des Etats-Unis;
- b) Une étude des équivalences de grade avec l'Administration fédérale des Etats-Unis;
- c) Un mécanisme d'ajustement de la rémunération de la catégorie du Service mobile fondé sur les ajustements apportés aux mêmes éléments de la rémunération des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

Vues des organisations

257. Le représentant de l'Organisation des Nations Unies a noté que la catégorie du Service mobile (Field Service) couvrait une grande variété d'emplois liés aux opérations de maintien de la paix et qu'il ne fallait pas confondre les fonctionnaires de cette catégorie avec les fonctionnaires de l'assistance technique

ou de secours humanitaires, qu'en anglais on appelait généralement "field staff". La dernière augmentation de traitement des fonctionnaires de la catégorie du Service mobile remontait à 1981. Depuis lors, les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, auxquelles le Service mobile se consacre, se sont profondément modifiées tant par leur nombre, leur étendue et leur variété que par leur ampleur. Au cours des seules deux dernières années, de nouvelles missions ont été établies en République islamique d'Iran, en Iraq, en Afghanistan, en Namibie, en Angola et en Amérique centrale. On a fait observer qu'outre les missions de maintien de la paix, les fonctionnaires du Service mobile étaient utilisés pour d'autres activités des Nations Unies; ils l'ont par exemple été pour les élections en Namibie. Il convenait d'insister sur ces opérations du fait que c'était sur le personnel du Service mobile que reposait leur capacité de déploiement rapide.

258. Les fonctionnaires concernés devaient non seulement, aux termes de leurs contrats, être prêts à rejoindre leur poste moyennant un préavis de quelques heures, mais ils étaient aussi très souvent appelés, par la nature même de leurs tâches, à travailler dans des zones extrêmement dangereuses. Pour le représentant de l'Organisation des Nations Unies, l'étude des conditions d'emploi de la catégorie du Service mobile devait donc non seulement être faite dans le contexte d'éléments analytiques, mais devrait aussi tenir compte de la nature des opérations, de l'environnement politique des activités de maintien de la paix et des besoins critiques en effectifs auxquels l'Organisation devait faire face lorsque des missions étaient créées. Il a fait observer que les secrétariats de la CPPI et de l'Organisation des Nations Unies, ainsi que le personnel, avaient travaillé en étroite association à cette étude, et indiqué que le Secrétaire général se félicitait de recevoir l'avis et les vues de la Commission sur cette question.

259. Il a rappelé que depuis 1981, le service diplomatique et consulaire des Etats-Unis avait été utilisé comme fonction publique de référence pour la catégorie du Service mobile, ce dont la Commission s'était en plusieurs occasions inquiétée. C'est pourquoi dans le cadre de l'étude en cours, une étude d'équivalence des grades avec l'Administration fédérale des Etats-Unis a été menée sur la base de la norme de classement des emplois pour la catégorie du Service mobile. Cinq pays ont ensuite été choisis aux fins de la comparaison des rémunérations (Israël, la République arabe syrienne, le Pakistan, Chypre et l'Egypte); il s'agit des pays dans lesquels se trouvent les missions de maintien de la paix comptant le plus de fonctionnaires, des missions qui emploient les trois quarts du total des agents du Service mobile. Cette comparaison a montré que la moyenne pondérée globale des émoluments des fonctionnaires expatriés de l'Administration fédérale des Etats-Unis était de quelque 20 % supérieure à celle de la rémunération des fonctionnaires du Service mobile de l'Organisation des Nations Unies en poste dans les pays en question.

260. Sur la base de cette comparaison, et compte tenu des redéploiements et de la mobilité requis des agents du Service mobile et de la difficulté manifeste de leurs conditions de vie et de travail, le représentant de l'Organisation des Nations Unies s'est félicité que le Groupe d'étude tripartite ait recommandé l'application des indemnités de mobilité et de difficulté de conditions de vie et de travail à la catégorie du Service mobile. Pour l'application de la matrice de mobilité et de difficulté et de l'indemnité d'affectation à la catégorie du Service mobile, les incitations financières, le congé dans les foyers tous les 18 mois, les éléments invariables de l'indemnité mensuelle de mission, la prime d'installation et l'indemnité de départ dont les fonctionnaires de cette catégorie bénéficiaient actuellement seraient supprimés.

261. En ce qui concerne le barème des traitements de base recommandé, le représentant de l'Organisation a noté qu'il avait été construit par l'incorporation de 12 points d'ajustement, ainsi que cela avait été fait pour la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur en vue de parvenir à un niveau de rémunération global analogue à celui dont bénéficie la fonction publique de référence dans les lieux d'affectation où il y a le plus grand nombre de fonctionnaires de la catégorie du Service mobile. Le barème qui en résulte se traduit par des augmentations qui s'échelonnent entre 4 et 10 % selon les grades et les lieux d'affectation.

262. Il a noté que le Secrétaire général estimait que les fonctionnaires de la catégorie du Service mobile avaient rendu les plus grands services à l'Organisation, que leur mérite avait été reconnu par la communauté internationale et qu'ils devaient être récompensés en conséquence. Le Secrétaire général a exprimé le vœu que la Commission appuie ces propositions.

Vues des représentants du personnel

263. Le représentant des fonctionnaires de la catégorie du Service mobile a fait observer qu'il n'y avait pas eu d'étude digne de ce nom des conditions d'emploi du Service mobile depuis 1981. Il a déclaré que les fonctionnaires concernés avaient été stupéfaits, étant donné qu'ils pouvaient être appelés à rejoindre leur poste moyennant un préavis de 24 heures, que l'on n'applique pas l'élément de mobilité à la catégorie à laquelle ils appartenaient. Il a insisté sur les bouleversements que causait cette exigence de mobilité dans la vie de famille des intéressés. Il a approuvé l'utilisation de l'Administration fédérale des Etats-Unis comme fonction publique de référence.

Examen de la question par la Commission

264. La Commission a noté que les modifications que l'on proposait d'apporter à la rémunération de la catégorie du Service mobile représentaient essentiellement un aménagement de la structure de cette rémunération et une révision du mécanisme d'ajustement y relatif. A cet égard, elle a estimé que les agents du Service mobile dont les fonctions et les responsabilités étaient analogues à celles des agents des services généraux recrutés sur le plan local devraient être rémunérés de la même manière que ces derniers. Elle a toutefois reconnu les caractéristiques propres des emplois du Service mobile en ce qui concerne la sûreté et la confidentialité des lignes de communication et autres considérations similaires, qui étaient identiques dans la fonction publique de référence. Ceci avait pour résultat que dans les deux fonctions publiques les fonctionnaires en poste dans un lieu d'affectation donné étaient payés soit selon les conditions locales pour ces fonctions lorsque de telles considérations n'étaient pas pertinentes, soit selon un barème de base lorsqu'elles étaient importantes.

265. La Commission a noté que suivant les recommandations, la rémunération de la catégorie du Service mobile serait désormais étroitement liée à celle des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. A cet égard, elle a reconnu que ces deux catégories de fonctionnaires étaient recrutés sur le plan international, qu'ils devaient faire face, dans un lieu d'affectation donné, à la même difficulté de conditions de vie et de travail et que les exigences de mobilité concernaient tout autant la catégorie du Service mobile que certains fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

266. En ce qui concerne l'élément de mobilité, la Commission s'est inquiétée de ce que la matrice de mobilité et de difficulté 29/, qui avait été conçue spécifiquement pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, serait désormais appliquée à une autre catégorie, pour laquelle d'autres considérations pouvaient être plus pertinentes. Elle a par exemple pris note des statistiques relatives à la mobilité du Service mobile, qui montraient que les fonctionnaires de cette catégorie étaient envoyés dans un plus grand nombre de lieux d'affectation sur une période plus courte que les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a néanmoins considéré que les agents du Service mobile restaient moins longtemps dans un lieu d'affectation que les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, et que par conséquent l'applicabilité de la matrice s'en trouvait réduite. Elle a aussi fait observer que dans une certaine mesure les administrations contrôlaient le degré de mobilité, et donc aussi les paiements au titre de la mobilité et de la difficulté. Sur ce point, elle a reconnu que la matrice serait appliquée aux niveaux des traitements du Service mobile qui, dans le cadre du barème des traitements proposé, avaient été réduits de 13 % en prenant l'échelon VI de la classe P-4 comme point de départ.

267. En ce qui concerne le barème des traitements de base proposé, la Commission a noté que l'échelon VI de la classe FS-7 du barème du Service mobile était lié à l'échelon VI de la classe P-4 du barème des traitements de base pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, lié quant à lui au niveau de rémunération des fonctionnaires de grade équivalent de la fonction publique de référence en poste à Washington D. C.. Elle a de plus noté qu'alors que l'échelon VI de la classe P-4 représentait le point médian du barème des traitements de base pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, l'échelon VI de la classe FS-7 était au sommet du barème des traitements de base du Service mobile, les traitements diminuant à partir de ce point jusqu'en dessous de la classe P-1.

268. Certains membres ont rappelé qu'ainsi qu'on l'avait déjà fait observer à une session précédente de la Commission, la catégorie du Service mobile était unique, parce qu'elle était liée aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies et qu'en tant que telle, elle ne relevait pas du régime commun. Ils ont noté à cet égard que les autres organisations (PNUD, HCR et FAO) utilisaient de moins en moins cette catégorie de personnel. Ils estimaient que cette catégorie devait être utilisée uniquement pour les opérations de maintien de la paix des Nations Unies et ont exprimé l'espoir que les autres organisations s'abstiendraient de l'utiliser. Pour d'autres membres, tant que cette catégorie de personnel était utilisée par d'autres organisations que l'Organisation des Nations Unies, elle continuait de relever du régime commun. Le Président a de plus rappelé à la Commission qu'elle avait déjà décidé qu'il s'agissait d'une question relevant du régime commun et qu'elle avait pris note de ce que l'on avait de plus en plus recours à cette catégorie de personnel pour organiser des élections dans des régions "sensibles" telles que le Nicaragua, le Sahara occidental, la Namibie et le Cambodge.

269. La Commission a jugé qu'il lui serait nécessaire d'examiner l'évolution de la rémunération du Service mobile à l'issue d'une période de deux ans, en particulier l'application de la matrice de mobilité et de difficulté.

Décisions de la Commission

270. La Commission a décidé :

a) D'utiliser l'Administration fédérale des Etats-Unis aux fins de comparaison avec la catégorie du Service mobile;

b) De recommander l'application à la catégorie du Service mobile du barème des traitements de base figurant à l'annexe XXI;

c) D'approuver l'application à la catégorie du Service mobile de la matrice de mobilité et de difficulté conçue pour la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur 29/. Pour appliquer la matrice, on se reportera au barème des traitements de base pour la catégorie du Service mobile recommandé à l'alinéa b) ci-dessus;

d) D'approuver l'application de l'indemnité d'affectation à la catégorie du Service mobile;

e) D'approuver des ajustements futurs du barème des traitements de base de la catégorie du Service mobile et des indemnités en relation avec les ajustements apportés aux mêmes éléments de rémunération en ce qui concerne la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Elle a noté à cet égard qu'elle recommandait une augmentation des traitements de base de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'Assemblée générale à sa quarante-cinquième session (voir par. 207);

f) D'examiner l'évolution de la rémunération de la catégorie du Service mobile, en particulier l'application de la matrice de mobilité et de difficulté, à l'issue d'une période de deux ans.

La Commission a noté que les incidences financières de sa recommandation concernant le barème révisé des traitements de la catégorie du Service mobile étaient estimées à 2,14 millions de dollar par an. Les incidences financières de ses décisions concernant l'indemnité de mobilité et de difficulté et l'indemnité d'affectation pour cette catégorie étaient estimées à 1,74 million de dollars par an.

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 14
DE SON STATUT

Situation des femmes

271. A sa trente et unième session, en mars 1990, et à sa trente-deuxième session, en juillet 1990, la Commission a examiné la question de la situation des femmes dans les organisations, tant dans la catégorie des administrateurs que dans celle des services généraux, dans le cadre du point intitulé "Mesures spéciales pour le recrutement des femmes" qui figure en permanence à son ordre du jour.

Catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

272. La Commission a examiné, d'une part, la suite donnée à ses recommandations antérieures, d'autre part, des données statistiques présentées dans le cadre d'une analyse comparative, au 31 décembre 1988, du temps passé dans chaque classe par les hommes et par les femmes relevant de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur.

Vues des organisations

273. Le CCQA a demandé qu'à l'avenir, une attention accrue soit accordée aux prescriptions et résolutions pertinentes adoptées par divers organes directeurs, et non pas seulement par l'Assemblée générale. Il a noté que les organisations n'interdisaient pas de façon absolue l'emploi de conjoints. Dans certaines organisations, les conjoints pouvaient être recrutés dans certaines conditions (par exemple, il ne devait pas y avoir de rapports hiérarchiques directs entre les conjoints sur le lieu de travail); dans d'autres, l'emploi de conjoints n'était pas normalement permis mais des exceptions pouvaient être faites. Le CCQA a noté que, dans certaines organisations dont le personnel était très réduit, l'emploi de conjoints n'était tout simplement pas possible.

274. Le représentant de l'Unesco a estimé que l'objectif qui consistait à recruter davantage de femmes et à les garder ne pourrait être atteint que grâce aux efforts non seulement des organisations mais aussi des Etats membres. Il a demandé à la Commission de prier instamment les Etats membres d'intensifier leurs efforts pour trouver des candidates à des postes dans les organisations. Il a fait état d'un problème commun à beaucoup d'organisations, à savoir celui des femmes qui se sont vu offrir des postes et les ont refusés parce que leur conjoint ne pouvait pas obtenir des autorités nationales compétentes l'autorisation de travailler dans le lieu d'affectation en question. Il a demandé à la Commission de recommander à l'Assemblée générale d'inviter les Etats hôtes des organisations internationales à libéraliser leurs politiques en matière de permis de travail pour les conjoints des fonctionnaires des organisations appliquant le régime commun.

Vues des représentants du personnel

275. La représentante du CCSA a déclaré que le principal problème pour les femmes de la catégorie des services généraux n'était pas l'insuffisance de leur représentation mais le manque de perspectives de carrière. Les secrétaires, en tant que groupe, avaient été particulièrement désavantagées. En décembre 1989, dans la catégorie des administrateurs, le pourcentage de femmes occupant des postes soumis à la répartition géographique était de 27,2 %, alors que l'objectif fixé par

l'Assemblée générale pour 1990 était de 30 %. En 1989, 22 % seulement des nouvelles recrues étaient des femmes. La représentante du CCSSA a ensuite fourni quelques chiffres concernant la représentation des femmes aux divers niveaux à l'ONU. Il était évident qu'à un rythme aussi lent, aucun changement significatif ne se produirait d'ici la fin du siècle.

Examen de la question par la Commission

276. La Commission a reconnu que les comportements traditionnels restaient le principal obstacle à l'amélioration de la situation des femmes. Elle a reconnu également que les qualifications devaient être le critère déterminant - voire le seul critère - en matière de recrutement et de promotion des hommes et des femmes. Toutes choses étant égales d'ailleurs, la plupart des membres de la Commission ont jugé néanmoins nécessaire de prévoir des mesures spéciales en faveur des femmes tant que les organisations n'auraient pas atteint les objectifs qu'elles avaient fixés. Certains membres ont estimé qu'il serait utile d'obtenir des données montrant la progression des femmes de la classe P-5 à la classe D-2 par voie de recrutement ou de promotion depuis 1980.

277. Certains membres ont estimé qu'il importait d'appeler l'attention des Etats membres sur les possibilités qui s'offraient aux femmes dans les organismes des Nations Unies et qu'il fallait faire davantage d'efforts auprès des pays dont les femmes étaient mal représentées. Ils se sont demandé si, outre les autres obstacles déjà reconnus, les restrictions budgétaires n'affectaient pas davantage la situation des femmes que celle des hommes.

278. En ce qui concerne le paragraphe 1 b) de la section V de la résolution 42/221 de l'Assemblée générale, la Commission a estimé qu'il faudrait inviter les organisations à lui fournir des données permettant de mieux cerner les problèmes auxquels devaient faire face les femmes relevant de la catégorie des services généraux, de façon qu'elle puisse faire rapport à l'Assemblée à sa quarante-cinquième session.

Décisions de la Commission

279. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a décidé d'adresser les recommandations suivantes aux organisations :

- a) Dans les cas où les candidatures doivent être présentées par l'intermédiaire des services gouvernementaux, les organisations devraient faire leur possible pour informer ces services de l'importance qu'elles attachent à la présentation de candidates;
- b) Les organisations ayant un caractère extrêmement technique, qui sont celles qui semblent avoir le plus de difficulté à recruter des femmes, devraient envisager de créer des programmes de formation élargis analogues à celui qui a été mis au point par l'Organisation maritime internationale (OMI);
- c) Les organisations devraient intensifier leurs efforts pour accroître le nombre des femmes dans la classe P-5 et les classes supérieures ainsi que dans les postes de décision et de direction;
- d) Les organisations qui ne l'ont pas encore fait devraient se fixer des objectifs précis dont elles surveilleraient la réalisation;

e) Le cas échéant, les organisations devraient intensifier leurs efforts pour accroître le nombre de femmes occupant des postes de consultant et de conseiller technique;

f) Les organisations qui ne l'ont pas encore fait devraient abolir les dispositions de leur règlement du personnel interdisant l'emploi de conjoints à des postes inscrits au budget ordinaire;

g) Les organisations devraient redoubler d'efforts pour offrir de meilleures possibilités d'emploi aux conjoints des fonctionnaires;

h) Les organisations qui ne l'ont pas encore fait devraient modifier leurs notices personnelles afin de permettre aux candidats d'indiquer s'ils acceptent qu'elles soient communiquées à d'autres organisations.

280. Conformément au paragraphe 1 b) de la section V de la résolution 42/221 de l'Assemblée générale, la Commission a décidé en outre de prier son secrétariat de s'entretenir avec des représentants du secrétariat du CCQA et du personnel pour établir un questionnaire à soumettre aux organisations; les questionnaires remplis devraient être retournés au secrétariat de la CFPI suffisamment tôt pour que celui-ci puisse établir un document à l'intention de la Commission.

Catégorie des services généraux et catégories apparentées

281. Pour donner suite à la demande de l'Assemblée générale mentionnée au paragraphe ci-dessus, la Commission a examiné un rapport sur la situation des femmes dans la catégorie des services généraux et les catégories apparentées, établi sur la base d'informations rassemblées par son secrétariat, lequel avait consulté comme convenu les représentants du CCQA et les représentants du personnel. Les informations fournies par les organisations comprenaient les éléments suivants : a) une ventilation des emplois par groupe professionnel - à l'aide du Code des emplois de la classification commune des groupes professionnels (CCGP), par sexe et par classe; b) le temps passé dans chaque classe, par sexe et par groupe professionnel; c) les promotions de la catégorie des services généraux à la catégorie des administrateurs intervenues en 1989, par sexe.

Vues des organisations

282. Le CCQA avait eu quelque difficulté à comprendre ce que l'Assemblée générale avait en vue en demandant à la Commission d'analyser les mesures prises pour améliorer la situation des femmes dans la catégorie des services généraux. Comme les femmes y sont dans l'ensemble bien représentées, il ne s'agissait probablement pas de la représentation globale des femmes, mais de l'organisation de leur carrière dans les services généraux et apparentés. Le CCQA n'a pas contesté la conclusion du secrétariat selon laquelle il n'existait pas de discrimination entre hommes et femmes dans ces catégories, qu'il s'agisse du niveau de recrutement ou du rythme de promotion, mais il a estimé en revanche qu'on était parvenu à ces conclusions sur la base d'un échantillon insuffisamment représentatif. A son avis, cette question exigeait d'être abordée sous un angle conceptuel allant au-delà d'une simple analyse statistique.

Vues des représentants du personnel

283. La Vice-Présidente de la FAFI a rappelé que l'accent avait été mis depuis une dizaine d'années sur la sous-représentation des femmes dans la catégorie des administrateurs, notamment aux postes supérieurs. La FAFI appuyait certes les efforts entrepris pour corriger cette inégalité, mais elle tenait à souligner que, dans la plupart des organisations, la majorité des femmes se trouvait dans la catégorie des services généraux. En effectuant son étude, le secrétariat de la CFPI avait été gêné par le manque de temps et de données utilisables et n'avait pu de la sorte aller jusqu'au fond du problème : la plupart des femmes étant cantonnées dans des emplois de secrétariat et de bureau, leurs perspectives d'avancement au-delà du grade G-5 étaient limitées compte tenu du niveau assigné à ces tâches dans le classement des emplois. Il conviendrait d'entreprendre une étude des politiques de recrutement, de promotion et d'organisation des carrières afin de définir un système équilibré de mise en valeur des ressources humaines. Le recrutement de femmes pour des emplois à prédominance traditionnellement masculine, y compris les corps de métiers et les services de sécurité, devrait être encouragé. La FAFI a proposé de créer un groupe de travail tripartite chargé d'effectuer une étude approfondie de la situation des femmes dans la catégorie des services généraux, pour préciser notamment les objectifs ainsi que les méthodes de réalisation de l'étude, et pour formuler des recommandations et proposer des solutions.

284. La représentante du CCSA a déploré le faible rang de priorité attribué par la Commission à cette importante question. Il était indispensable de recruter et de promouvoir davantage de femmes à des postes de décision dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au titre de programmes antidiscriminatoires. Elle a réitéré que le problème pour les femmes de la catégorie des services généraux n'était pas la sous-représentation, puisqu'elles étaient majoritaires dans ladite catégorie, mais l'absence de perspectives de carrière. Elle s'est vivement élevée contre l'esprit dans lequel le document de la CFPI abordait la situation des femmes dans la catégorie des services généraux, situation qui méritait à son avis une étude et un examen plus approfondis. Le CCSA avait le sentiment que l'esprit et l'intention de la section V de la résolution 42/221 de l'Assemblée générale n'avaient pas été interprétés correctement. C'est pourquoi le CCSA a invité la Commission à ne pas faire siennes les conclusions auxquelles conduisait le document du secrétariat, car ce document ne correspondait pas à la demande formulée par l'Assemblée générale et se fondait sur des données incomplètes. Le CCSA a prié instamment la Commission d'envisager la création d'un groupe de travail mixte chargé d'examiner ces questions d'une manière plus détaillée en vue de formuler des mesures spécifiques susceptibles d'améliorer les perspectives de carrière des femmes de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées et de valoriser d'une manière générale la situation des femmes dans le régime commun des Nations Unies.

Examen de la question par la Commission

285. La Commission a rappelé ses nombreuses recommandations sur la situation des femmes dans la catégorie des administrateurs, point inscrit à titre permanent à son ordre du jour depuis cinq ans. Bien qu'elle ait formulé en 1985 un certain nombre de recommandations visant les catégories autres que celle des administrateurs dans le cadre de son examen du sujet de la planification des ressources humaines 10/, elle abordait la question pour la première fois dans le contexte présent. La Commission s'est déclarée préoccupée par le fait que d'autres tâches prioritaires, liées à la réalisation de l'étude approfondie sur les conditions d'emploi des

administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, l'avaient empêchée jusqu'à présent d'accorder toute l'attention voulue à cette catégorie du personnel, dont la contribution à l'activité des organisations était si précieuse. Elle ne pouvait toutefois partager le point de vue des représentants du personnel quant à l'absence de priorité accordée à la question. La Commission avait été le premier organe à porter les problèmes des femmes à l'attention de l'Assemblée générale et à émettre des recommandations en vue de leur solution.

286. La Commission a indiqué qu'en raison du temps limité dont il avait disposé, il avait été difficile au secrétariat de tirer des conclusions de caractère fondamental. On pouvait cependant conclure, d'une manière générale et sur la base des données dont on disposait, qu'aucune discrimination ne paraissait exister entre femmes et hommes, point de vue partagé par le CCQA. La Commission a également pris note de l'analyse des données indiquant qu'il n'y avait pas de différence notable, quant au rythme des promotions, entre les hommes et les femmes ni d'un type de tâches à l'autre, et a noté que l'ancienneté dans une classe donnée n'était pas liée à la prédominance d'un sexe sur l'autre dans un type de travail particulier. Elle a également noté que, d'une manière générale, les femmes, qui représentaient approximativement les deux tiers des effectifs dans les services généraux, ne passaient pas davantage de temps, mais au contraire bien souvent moins de temps que les hommes dans une classe donnée; et que, pour ce qui est des promotions de la catégorie des services généraux à celle des administrateurs, les taux de promotion avaient été légèrement plus élevés pour les hommes que pour les femmes, soit une différence de 0,15 %.

287. Alors que le document mettait l'accent sur la situation relative des femmes et des hommes de la catégorie des services généraux, la Commission a constaté que les représentants du personnel, quant à eux, désiraient clairement élargir le débat de manière à englober le thème plus vaste de l'organisation des carrières. Notant que la base de données du CCQA en matière de personnel, bien qu'elle soit assez étendue, ne comprenait pas la totalité des informations requises, la Commission a estimé que celle-ci devrait être complétée par la collecte de données supplémentaires en tant que de besoin. Elle s'est cependant dite consciente du fait qu'à une époque de croissance zéro des budgets dans bon nombre d'organisations, les départements du personnel à qui revenait la tâche de fournir les données étaient souvent les premiers à subir des réductions de personnel.

Décisions de la Commission

288. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a décidé :

a) De répondre à la demande formulée par l'Assemblée générale dans la section V de la résolution 42/221 en chargeant son secrétariat d'écrire aux organisations pour rappeler à leur attention ses recommandations antérieures relatives à l'organisation des carrières du personnel de la catégorie des services généraux et pour les prier d'indiquer dans leur réponse les mesures prises pour mettre ces recommandations en application ainsi que toutes autres mesures pertinentes;

b) De constituer un groupe de travail tripartite sur la situation des femmes, tant dans la catégorie des services généraux que dans celle des administrateurs, dont le mandat précis serait très large et dont l'objectif général serait de déterminer les problèmes qu'affrontent les femmes employées dans le cadre du régime commun des Nations Unies et d'aider la Commission à mettre au point des stratégies pour l'application de ses recommandations.

CHAPITRE IX

MESURES PRISES PAR LA COMMISSION EN VERTU DE L'ARTICLE 17 DE SON STATUT

Application des recommandations et décisions de la Commission

289. A l'automne 1989, la Commission a effectué une enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York pour les agents des services généraux, des corps de métiers et du Service de sécurité. On trouvera les détails des recommandations de la Commission à cet égard et des incidences financières qui en résultent au paragraphe 222 du présent rapport.

290. Suite à l'examen par la Commission, à sa session de mars 1990, des données recueillies auprès des employeurs extérieurs, et après qu'elle eut décidé des recommandations à soumettre aux chefs de secrétariat des organisations ayant du personnel à New York, elle a été présentée par le Sous-Secrétaire général par intérim à l'administration et à la gestion et par le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines de l'ONU, qui ont exprimé leur préoccupation au sujet des résultats de l'enquête. Vu l'importance de cette question, les deux hauts fonctionnaires ont demandé à la Commission d'observer un délai de réflexion jusqu'en juillet 1990. Les préoccupations du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies concernant les résultats de l'enquête ont également été communiquées à la Commission par l'intermédiaire de son président. La Commission a étudié très attentivement les observations du Secrétaire général et des autres hauts fonctionnaires. Elle a néanmoins conclu que les méthodes d'enquête avaient été correctement appliquées sur le plan technique et qu'il n'y avait donc aucune raison d'émettre des doutes quant aux résultats. Cela étant, la Commission a estimé qu'il n'y avait aucune raison de reporter à une date ultérieure la soumission des résultats de l'enquête concernant les agents des services généraux.

291. A sa session de juillet 1990, la Commission a été informée que le Secrétaire général avait décidé de promulguer avec effet au 1er octobre 1989 le barème révisé des traitements des agents des catégories des corps de métiers et du Service de sécurité proposé par la Commission. Les indemnités pour charges de famille pour le personnel des services généraux et des catégories apparentées telles que recommandées par la Commission avaient aussi été révisées avec effet au 1er octobre 1989. Quant à la catégorie des services généraux, le Secrétaire général avait décidé de créer spécialement un comité consultatif mixte au sein duquel seraient représentés l'Organisation des Nations Unies, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance. La Commission a créé un groupe de travail chargé d'examiner le déroulement et les résultats de l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux. Le Secrétaire général a décidé de ne pas promulguer le barème des traitements recommandé par la Commission pour la catégorie des services généraux avant l'examen du rapport que devait établir le Comité consultatif mixte.

292. Par la suite, le Secrétaire général a décidé de ne pas appliquer le barème recommandé par la Commission pour la catégorie des services généraux mais de donner effet, à compter du 1er octobre 1989, au barème entré en vigueur le 1er novembre 1989 à la suite de l'application de la méthode d'ajustement entre deux enquêtes approuvée par la Commission lors de l'enquête de 1984 à New York. Vu l'évolution de la situation et conformément aux attributions que lui confère l'article 17 de son statut, la Commission s'est penchée sur cette question lors de sa session de juillet 1990.

Vues des représentants de l'Organisation des Nations Unies

293. Le représentant de l'ONU a souligné d'emblée qu'il s'exprimait au nom de toutes les organisations sises à New York, pour lesquelles les résultats de l'enquête concernant la catégorie des services généraux étaient devenus un sujet de préoccupation. Le Secrétaire général était convaincu qu'un effort sérieux s'imposait pour s'attaquer à la série de problèmes qui touchaient le personnel de cette catégorie. Le représentant de l'ONU a confirmé que le Comité consultatif mixte spécial avait été aidé dans ses travaux par le secrétariat de la CFPI. Le Secrétaire général, en prenant connaissance des conclusions et recommandations du Comité consultatif mixte spécial, a estimé qu'il ne pouvait ignorer les problèmes qui avaient surgi pendant et après l'enquête, non plus que leurs incidences sur les relations professionnelles. Ces considérations étaient survenues à un moment où le personnel du Secrétariat, y compris celui des services généraux, avait apporté une importante contribution à la réussite de l'action de l'Organisation en Namibie. Le Secrétaire général ne pouvait pas non plus ne pas tenir compte du fait que toutes les autres catégories de personnel à New York avaient récemment bénéficié d'une augmentation de traitement. Le représentant de l'ONU a réitéré que les données externes de l'enquête avaient été pleinement acceptées par le Secrétaire général, mais que celui-ci avait essentiellement pris en considération les éléments faisant appel à son jugement. C'est dans cette optique que le Secrétaire général avait décidé de mettre en vigueur le barème des traitements de novembre 1989 pour la catégorie des services généraux à New York avec effet au 1er octobre 1989. Le représentant de l'ONU a fourni des exemples de problèmes particuliers relevés par le Comité consultatif mixte spécial, qui avaient motivé la décision du Secrétaire général. Ce dernier avait notamment accepté la recommandation du Comité consultatif mixte spécial selon laquelle la CFPI devrait conduire une enquête accélérée sur les conditions d'emploi des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York, dès l'achèvement de la révision des méthodes d'enquête dans les villes sièges.

294. Le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines de l'ONU a informé la Commission que le rapport du Comité consultatif mixte spécial était considéré comme un document interne et ne pouvait donc pas être distribué à l'extérieur. Il a ajouté que, rétrospectivement, l'administration s'était rendu compte qu'elle aurait pu traiter certaines questions différemment. Par exemple, en ce qui concerne l'application de l'ajustement entre deux enquêtes qui était prévu pour novembre 1989, c'est-à-dire un mois après le début de la collecte des données à New York, on avait laissé entendre aux fonctionnaires que leurs traitements étaient conformes à ceux qui étaient pratiqués sur le marché du travail à New York. L'orateur a instamment demandé à la Commission de comprendre que le Secrétaire général ne se défiait pas d'elle et qu'en fait, il souhaitait poursuivre pleinement sa coopération avec elle.

Vues des représentants du personnel à New York et de la FAFI

295. Le représentant du personnel de l'ONU à New York a rappelé à la Commission qu'à la fin de la session de mars 1990, il l'avait instamment priée d'ajourner ses décisions concernant l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux à New York jusqu'à ce que soient examinés les divers problèmes relevés dans ce domaine. Le Secrétaire général avait adressé une requête similaire à la Commission. Cette dernière avait néanmoins décidé que cela lui était impossible; elle avait pris une décision qu'elle estimait justifiée et inattaquable sur le plan technique. Pour éviter d'en arriver à la situation actuelle, la Commission aurait très bien pu ajourner sa décision finale sur la question jusqu'à la session en

cours où elle aurait eu tout loisir d'étudier les points qui préoccupaient le personnel. Les décisions du Secrétaire général ne comportaient aucune conséquence néfaste ni d'incidences financières. Le Comité consultatif mixte spécial avait décelé un certain nombre de problèmes relatifs à la conduite de l'enquête et avait fourni les détails pertinents. Le représentant du personnel de l'ONU a fait observer que la Commission semblait avoir l'intention de porter devant la Cinquième Commission le débat relatif à l'enquête sur les conditions d'emploi des agents des services généraux à New York et à la suite à donner, qui se déroulait actuellement au sein de la CFPI. Il a fait observer qu'à la Cinquième Commission, le débat se ne déroulerait pas entre la Commission et le Secrétaire général, mais bien entre les représentants du personnel, la CFPI et la Cinquième Commission. Il s'est demandé si la Commission n'avait pas l'intention d'engager un procès politique devant la Cinquième Commission contre le personnel et contre le Secrétaire général.

296. Le Président de la FAFI a rappelé à la CFPI qu'en 1979, le Directeur général de l'OIT avait pris la décision, appuyée par le Conseil d'administration, de relever de 3 % les traitements des agents des services généraux de l'OIT à Genève, après un gel prolongé et pour récompenser les efforts des fonctionnaires et leur dévouement à l'organisation. Des décisions de cette nature étaient encourageantes pour le personnel.

Examen de la question par la Commission

297. La Commission a commencé par rappeler qu'elle avait pour mandat de formuler à l'intention du Secrétaire général et des autres chefs de secrétariat du régime commun une recommandation concernant les barèmes des traitements des agents des services généraux et des catégories apparentées dans les villes sièges. Il a été reconnu que les questions touchant à l'application de cette recommandation étaient du ressort des chefs de secrétariat. Le Secrétaire général était en droit de rejeter les recommandations de la Commission sur les barèmes des traitements et autres conditions d'emploi des agents des services généraux. Une décision de ce genre pouvait être motivée par des considérations autres que techniques, telles que l'impact psychologique, le moral en baisse du personnel, les effets des réductions budgétaires et autres, évoquées par le représentant de l'ONU. Ces considérations, n'étant pas d'ordre purement technique, ne relevaient pas de la Commission. De son côté, la Commission a estimé que si le Secrétaire général avait invoqué des raisons autres que techniques, elle n'aurait pratiquement plus eu voix au chapitre et la question aurait alors été du ressort de la Cinquième Commission de l'Assemblée générale, et d'elle seule. Mais le Secrétaire général s'était engagé sur une voie différente et avait usé d'arguments techniques pour écarter une recommandation purement technique de la Commission.

298. La Commission a rappelé qu'au cours des travaux de sa session de mars 1990, les administrations et les représentants du personnel avaient eu toute latitude pour exprimer leurs vues, que la Commission avait ensuite examinées à fond. Elle a en outre rappelé que les administrations avaient estimé en mars 1990 que l'enquête avait été effectuée dans les règles et s'étaient bornées à demander un délai de réflexion. De plus, les représentants des administrations ne s'étaient plaints d'aucune entorse à la méthode au cours de l'enquête. La Commission a noté que les représentants du personnel des organisations sises à New York avaient soulevé des problèmes particuliers mais n'avaient pas réussi à apporter la preuve d'une application abusive ou erronée de la méthode, et ce, bien qu'un membre de la Commission leur ait demandé à plusieurs reprises de citer fût-ce un seul exemple précis. Cependant, à la session de juillet 1990, les administrations avaient adopté une position bien différente.

299. Il a été reconnu que le Secrétaire général se trouvait en présence de deux séries distinctes de recommandations en ce qui concerne les traitements des agents des services généraux à New York. La première émanait de la Commission, qui, conformément à l'article 12 1) de son statut, avait pour mandat d'"établir 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 pour faire des recommandations à ce sujet". La deuxième recommandation provenait du Comité consultatif mixte spécial, composé uniquement de représentants du personnel et des administrations. On a fait observer que ce comité bipartite n'offrait pas, comme la Commission, la garantie d'une approche objective.

300. La Commission a rappelé que ses partenaires faisaient souvent observer que l'Assemblée générale modifiait les décisions de la CFPI en se souciant fort peu de la contribution importante des représentants des organisations et du personnel qui avaient participé à leur élaboration. On a dit souvent aussi que si l'Assemblée générale n'approuvait pas telle ou telle décision de la Commission, elle devrait renvoyer la question à la Commission pour examen, un point de vue partagé par la Commission. Si le Secrétaire général avait estimé qu'il ne pouvait accepter la recommandation de la Commission en raison de certaines déficiences techniques de l'enquête, la question aurait dû être renvoyée à la Commission pour un examen plus approfondi.

301. Dans les circonstances actuelles, un précédent malheureux a été créé : toute recommandation de la Commission, indépendamment de sa validité technique, pourrait désormais donner lieu à une forte pression de la part du personnel sur les chefs de secrétariat pour qu'ils prennent le contre-pied des recommandations de la Commission. La Commission estimait que la décision prise en ce qui concerne le personnel à New York présentait des risques graves pour le régime commun.

302. En ce qui concerne la recommandation du Comité consultatif mixte spécial et l'acceptation par le Secrétaire général de sa teneur, à savoir l'organisation par la CFPI d'une enquête accélérée sur les conditions d'emploi des agents des services généraux et des catégories apparentées à New York dès l'achèvement de l'examen de la méthode à appliquer aux enquêtes dans les villes sièges, certains membres ont eu du mal à admettre qu'on puisse envisager sérieusement que la Commission entreprenne à nouveau un tel exercice. Ces membres ont estimé qu'aucune enquête ne devrait être entreprise avant que cet incident malencontreux soit éclairci.

303. La Commission a noté que jusqu'à ce que les résultats d'une enquête future sur les conditions d'emploi viennent modifier le barème des traitements appliqué par le Secrétaire général, les agents des services généraux à New York continueraient d'être surrémunérés d'environ 4,6 %. La Commission a noté en outre que les incidences financières correspondantes s'élevaient à quelque 5 millions de dollars par an.

Décision de la Commission

304. Compte tenu de ce qui précède, la Commission a décidé d'informer l'Assemblée générale, conformément à l'article 17 de son statut, que le Secrétaire général, agissant de concert avec les chefs des secrétariats de l'UNICEF et du PNUD, n'avait pas accepté le barème des traitements que la Commission avait recommandé à la suite de son enquête sur les conditions d'emploi les plus favorables pratiquées à New York en octobre 1989, et qu'il avait décidé d'appliquer le barème des traitements de novembre 1989 avec effet au 1er octobre 1989.

305. Le bien-fondé des raisons techniques avancées pour expliquer cette décision - à savoir les difficultés rencontrées dans l'enquête sur les conditions d'emploi et la nécessité d'assurer plus de cohérence entre les enquêtes de 1984 et de 1989 concernant les points de correspondance intérieurs et éléments connexes - ne semblait pas établi puisque l'enquête avait été menée d'une manière techniquement correcte et conformément à la méthode générale applicable aux enquêtes. De plus, celle-ci avait été effectuée avec la participation des représentants des administrations intéressées ainsi que de ceux du personnel qui, en réponse aux questions directes que leur avait posées la CFPI lors de l'examen de l'enquête à la session de mars 1990, n'avaient pu apporter la preuve des violations alléguées de la méthode au cours de l'enquête.

306. La Commission a déploré la décision prise, qui portait atteinte au principe de l'application des conditions locales les plus favorables pour la détermination des traitements des agents des services généraux; un précédent dangereux avait ainsi été créé qui pourrait, à l'avenir, porter un grave préjudice au régime commun accepté par les organisations participantes. En outre, cette décision risquait de saper la confiance en la Commission, ce qui nuirait à son autorité et par là même à sa capacité de fonctionner comme le prévoyait son statut.

Notes

- 1/ OIT, FAO, Unesco, OACI, OMS, UPU, UIT, OMM, OMI, OMPI, AIEA et ONUDI:
- 2/ GATT et FIDA.
- 3/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol. I, par. 50 et 51.
- 4/ Ibid., vol. I.
- 5/ Ibid., Supplément No 9 (A/44/9).
- 6/ Ibid., Supplément No 30 (A/44/30), vol. I, par. 53.
- 7/ Ibid., vol. II, par. 183 à 197.
- 8/ Ibid., par. 359 à 454.
- 9/ Ibid., vol. II, par. 250 a).
- 10/ Ibid., Trente-neuvième session, Supplément No 30 (A/39/30), par. 198.
- 11/ Ibid., Quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30), par. 174.
- 12/ Ibid., Trente-neuvième session, Supplément No 30 (A/39/30), par. 191.
- 13/ Ibid., Quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol. II, par. 357.
- 14/ Ibid., par. 35.
- 15/ Ibid., par. 173.
- 16/ Le barème des traitements approuvé par l'Assemblée générale avec effet au 1er juillet 1990 était basé sur l'incorporation de 12 points d'ajustement aux traitements de base nets et l'élimination de l'élément de dégressivité du montant de l'ajustement correspondant à chaque point d'indice. Le barème révisé tenait compte également d'une augmentation de 5 % des traitements. Pour atteindre les objectifs visés par l'incorporation des 12 points d'ajustement aux traitements de base nets et l'élimination de l'élément de dégressivité sur la base ni perte ni gain, il a fallu ajuster en baisse les coefficients qui ont pris effet au 1er juillet 1990; le coefficient pour New Yprk a par conséquent été ramené de 71 à 47,4. Les prévisions concernant les coefficients applicables au 1er octobre et au 1er novembre ont été établies sur la base du coefficient en vigueur au 1er juillet.
- 17/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol. II, par. 173 e).
- 18/ Ibid., par. 173 f).

19/ La loi sur la comparabilité des traitements (Pay Comparability Act) que le Congrès des Etats-Unis a promulguée en 1970 avait pour but de maintenir la comparabilité totale des traitements versés par l'Administration fédérale des Etats-Unis et le secteur de référence, à savoir le secteur privé aux Etats-Unis. Cette loi portait création de deux entités, le Pay Agent (actuellement le Secrétaire d'Etat au travail et les directeurs des Bureaux de la gestion et du budget et de la gestion du personnel) et le Advisory Committee on Federal Pay, groupe de trois membres de représentants du secteur privé. Aux termes de la loi, le Pay Agent devait présenter au Président des Etats-Unis un rapport annuel indiquant l'"écart" entre les traitements de l'Administration fédérale et ceux du secteur privé, et recommander un ajustement destiné à supprimer cet écart. Le Advisory Committee devait soumettre au Président ses vues sur le rapport du Pay Agent. Aux termes de la même loi, le Président était pour sa part habilité à recommander un ajustement différent pour cause de situation d'urgence au niveau national ou de conditions économiques affectant le bien-être général. A moins d'être rejetée par le Congrès, la recommandation du Président prenait force de loi. Depuis 1978, le Président n'a jamais suivi les recommandations du Pay Agent et le Congrès n'a jamais rejeté sa décision, sauf en ce qui concerne un ajustement mineur au cours de l'exercice 1984.

20/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol II, par. 118 et 119.

21/ Ibid., par. 316.

22/ Ibid., par. 453 g).

23/ Ibid., quarante-deuxième session, Supplément No 30 (A/42/30), par. 146.

24/ Ibid., quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol. II, par. 34.

25/ Ibid., par. 429 e).

26/ Ibid., par. 406 h) et i).

27/ Ibid., quarante-deuxième session, Supplément No 30 (A/42/30), par. 236.

28/ Ibid., par. 209.

29/ Pour les recommandations de la Commission concernant l'application à la catégorie du Service mobile de la matrice de mobilité/difficulté conçue pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, voir Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-quatrième session, Supplément No 30 (A/44/30), vol. II, par. 313 et 333 b).

30/ Documents officiels de l'Assemblée générale, quarantième session, Supplément No 30 (A/40/30), par. 239 et 240.

ANNEXE I

Glossaire

Précision	Terme de statistique dénotant l'étroitesse de l'accord entre les calculs ou les estimations et les valeurs réelles.
Circularité	Dans le présent document, le terme circularité est utilisé dans le même contexte que le terme effet d'entraînement à la baisse (voir ci-dessous). En statistique, appliqué à l'indice des prix, sa signification est tout à différente.
Effet d'entraînement à la baisse	Réduction progressive des normes de logement des fonctionnaires internationaux, due à l'utilisation, aux fins du calcul des ajustements (indemnité de poste ou déduction), des résultats de comparaisons portant sur le montant net des loyers et autres dépenses de logement. En période de hausse des loyers, le fait de contrôler les ajustements (en les gelant), rend la rémunération insensible à l'évolution du coût du logement, ce qui a inévitablement un effet d'entraînement à la baisse qui s'auto-alimente.
Dépenses de logement, frais de logement	Loyers a/ et charges connexes payés par les fonctionnaires internationaux : loyer proprement dit, coûts imputés, électricité, gaz, eau, chauffage, ramassage des ordures ménagères, provision pour amortissement d'une cuisinière et d'un réfrigérateur lorsqu'ils ne sont pas fournis par le propriétaire, taxes obligatoires auxquelles les locataires sont assujettis, réparations et travaux de peinture, aménagements (lorsqu'ils sont nécessaires pour rendre le logement habitable, généralement inclus pour les logements fournis par le gouvernement), dispositifs de sécurité, déduction faite de tout remboursement effectué par l'organisme des Nations Unies, gardien, aux endroits où cela est nécessaire d'après la codification établie par le Service de la sécurité de l'ONU et services domestiques, dans les pays en développement où plus de 70 % des fonctionnaires ont au moins une employée de maison à plein temps.
Prix des logements	Loyers demandés sur le marché local, pour des logements répondant aux normes définies dans le présent rapport et pour des périodes d'occupation de diverses durées.

Coefficient de pondération de l'élément logement

Représente la part du revenu familial consacrée au loyer, aux dépenses d'énergie et d'eau et autres dépenses connexes. S'agissant de la proposition relative au traitement de l'élément logement dans la structure de la rémunération actuelle, deux définitions peuvent être envisagées : a) le pourcentage des dépenses totales représenté par les loyers et autres dépenses de logement; b) la moyenne des dépenses de logement indiquées par les fonctionnaires, exprimée en pourcentage du traitement de base net majoré de l'indemnité de poste d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI, ayant des personnes à charge.

Taux de remplacement du revenu

Dans le contexte de la rémunération considérée aux fins de la pension et des prestations de pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, le taux de remplacement du revenu désigne le rapport en pourcentage entre le montant brut de la pension perçue lors du départ à la retraite et le montant net de la rémunération du fonctionnaire concerné lorsqu'il était encore en activité.

Indice de Fisher

Moyenne géométrique des indices de Laspeyres et Paasche (racine carrée du produit de ces deux indices).

Indice de Laspeyres

L'indice de Laspeyres correspond à la moyenne des rapports de prix d'un panier de biens et services, pondérée en fonction du schéma de consommation dans la ville base (New York). La moyenne utilisée est une moyenne arithmétique pondérée.

Indice de Paasche

L'indice de Paasche correspond à la moyenne des rapports de prix d'un panier de biens et services, pondérée en fonction du schéma de consommation du lieu d'affectation visé. La moyenne utilisée est une moyenne harmonique pondérée.

Prix du marché

Loyers demandés sur le marché local au cours des six derniers mois pour des baux d'un an ou plus et pour des logements répondant aux normes définies dans le présent rapport h/.

Version modifiée de la formule introduite par le Comité d'experts pour les ajustements

Selon cette formule modifiée, les fonctionnaires ayant répondu à l'enquête sont classés en quatre catégories :

- a) Les fonctionnaires qui occupent le même logement et dont le loyer n'a pas varié depuis la dernière enquête;

- b) Les fonctionnaires qui occupent le même logement et dont le loyer a varié depuis la dernière enquête;
- c) Les fonctionnaires qui occupent un autre logement que lors de la dernière enquête;
- d) Les nouveaux arrivants.

S'agissant de la catégorie b), l'indice des loyers est défini comme étant la moyenne arithmétique simple des divers rapports de loyers. Pour la catégorie c), l'indice des loyers est établi en comparant les montants des nouveaux loyers à la moyenne des loyers précédemment payés pour des logements de même taille.

On entend par nouveaux arrivants les fonctionnaires ayant répondu au questionnaire et qui résidaient depuis 12 mois au plus dans le lieu d'affectation concerné et y occupaient un logement locatif à la date de l'enquête. Pour cette catégorie, des rapports de loyers ont été calculés pour des logements de diverses tailles en comparant les loyers moyens payés par les nouveaux arrivants (tels que définis ci-dessus) et ceux payés par les fonctionnaires qui, lors de l'enquête précédente, étaient classés dans la catégorie "nouveaux arrivants". On a ensuite établi la moyenne des rapports de loyers qui est une moyenne arithmétique pondérée, le coefficient de pondération étant déterminé par la proportion de fonctionnaires considérés comme nouveaux arrivants lors de l'enquête précédente. Les personnes participant pour la première fois à une enquête sans être pour autant de nouveaux arrivants ont été assimilées aux nouveaux arrivants.

Les fonctionnaires n'ayant pas participé à l'enquête ont été assimilés à ceux dont les loyers n'avaient pas changé. On a toutefois exclu de l'enquête les fonctionnaires en voyage officiel ou en congé de longue durée.

Ont également été exclus de la comparaison les fonctionnaires propriétaires de leur logement ayant dûment rempli le questionnaire. Ceux qui ne l'ont pas fait ont été classés dans la catégorie a) (locataires dont les loyers n'ont pas changé).

L'indice des loyers final est la moyenne arithmétique pondérée des indices des loyers correspondant aux catégories susmentionnées.

Indice de Walsh modifié

L'indice de Walsh est un indice multilatéral de comparaison des prix dans plusieurs lieux d'affectation, l'un d'eux étant choisi comme base du système. L'indice non modifié correspond à la moyenne géométrique des rapports de prix entre chaque lieu d'affectation et la base, pondérée par la moyenne des coefficients de pondération de tous les pays visés. L'indice modifié, retenu pour calculer les nouveaux indices intervilles du coût de la vie, ne prend en compte, aux fins de l'établissement du coefficient de pondération, que des coefficients correspondant aux villes sièges et à Washington.

Indice des dépenses non locales

L'indice des dépenses non locales représente l'inflation moyenne, exprimée en dollars, dans un certain nombre de pays et sert à calculer les variations des prix des biens et services acquis par les fonctionnaires internationaux hors du pays d'affectation. Jusqu'en août 1987 pour tous les lieux d'affectation et jusqu'en septembre 1989 pour New York et Washington, l'indice des dépenses non locales retenu aux fins du calcul de l'indice d'ajustement était établi en fonction de l'évolution du coût de la vie et des variations des taux de change dans une cinquantaine de pays à monnaie convertible ou non. Depuis septembre 1987, il est calculé à partir des données recueillies dans 21 pays à monnaie convertible.

Enquête intervilles, comparaison intervilles

L'enquête intervilles fournit les données repères nécessaires au calcul de l'indice d'ajustement dans chaque lieu d'affectation. L'ensemble des comparaisons intervilles permet d'établir la moyenne pondérée des prix relatifs d'un certain nombre de produits, compte tenu de la structure des dépenses des fonctionnaires internationaux.

Echantillon aléatoire

L'échantillon aléatoire est constitué de telle sorte que la probabilité de sélection pour chaque unité de la population est connue a priori.

Rémunération

Jusqu'au 30 juin 1990, les barèmes des traitements et les montants de l'indemnité de poste en ce qui concerne les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient tels que lorsque dans un lieu d'affectation donné, situé en dehors des Etats-Unis, la monnaie locale s'appréciait par rapport au dollar des Etats-Unis, le montant en monnaie locale de la rémunération nette effective des fonctionnaires en poste dans ce lieu d'affectation s'en trouvait réduit. Inversement, en cas de dépréciation de la monnaie locale par rapport au dollar des Etats-Unis, le montant en monnaie locale de la rémunération nette effective

augmentait. Afin de réduire autant que faire se peut ces variations, la Commission avait approuvé un système de facteurs de correction de la rémunération qui a été appliqué jusqu'au 30 juin 1990 dans les lieux d'affectation situés au Canada, au Japon, dans les pays de la zone franc et dans les pays européens à monnaie forte. Ce système a été supprimé à compter du 1er juillet 1990, parallèlement à l'entrée en vigueur du barème révisé des traitements.

Loyer brut

Montant effectif des loyers payés par les fonctionnaires internationaux avant déduction, le cas échéant, de l'allocation-logement.

Loyer net

Montant effectif des loyers payés par les fonctionnaires internationaux moins, le cas échéant, l'allocation-logement.

Allocation-logement

Remboursement au fonctionnaire d'une partie du loyer lorsque ce dernier est excessif par rapport aux critères établis. L'allocation-logement correspond à une partie de l'écart entre un pourcentage donné de la rémunération nette du fonctionnaire et un montant maximum fixé pour le loyer d'un appartement jugé convenable en fonction du nombre des membres de la famille. Au Siège, cette allocation n'est actuellement versée qu'au cours des cinq années qui suivent l'arrivée du fonctionnaire et son montant est dégressif avec le temps. Par contre, dans les bureaux extérieurs, l'allocation-logement est servie tout au long de la période d'affectation et n'est pas dégressive.

Plan de sondage

Panoplie de règles ou critères établis avant la collecte des données dans le but de prélever un échantillon d'une population donnée.

Erreur d'échantillonnage

Partie de l'erreur d'estimation due au fait que l'estimateur est prélevé par échantillonnage et que l'estimation n'a pas porté sur la totalité des effectifs. L'erreur d'échantillonnage doit être distinguée des erreurs imputables à une sélection imparfaite, à des réponses ou des estimations biaisées, à des erreurs d'observation et de relevé, etc.

Effectif de l'échantillon

L'effectif de l'échantillon est déterminé par application à certaines caractéristiques connues de la population des règles définies dans le plan de sondage, de façon à obtenir le degré souhaité de fiabilité avec une marge d'erreur donnée. Dans le cas des enquêtes sur les dépenses, la caractéristique connue est le revenu du fonctionnaire selon sa classe, son échelon et sa situation de famille.

Variations saisonnières	Correspond aux incidences sur les prix de facteurs saisonniers qui influent tant sur la demande que sur l'offre (changement de saison, congés spéciaux, congés scolaires, etc.). Indique tout type de variation périodique au cours de l'année.
Ecart type	L'écart type mesure la dispersion sur des observations données. Ainsi, si toutes les valeurs dans une population donnée étaient identiques, chaque déviation de la moyenne aurait pour valeur zéro et l'écart type serait donc égal à zéro (valeur minimale). En revanche, plus les valeurs s'écartent de la moyenne, plus l'écart type est grand.
Indicateur de seuil	L'indicateur de seuil, qui sert à calculer le seuil de subvention et l'allocation-logement, est égal au rapport entre la moyenne des loyers bruts et la moyenne des revenus dans le lieu d'affectation considéré, majoré d'un pourcentage donné.
Enquête périodique, comparaison périodique	Des enquêtes périodiques sont effectuées dans les lieux d'affectation pour lesquels on ne dispose pas d'indice des prix à la consommation adéquat ou qui ont connu une forte inflation ou une dévaluation substantielle. Elles consistent à comparer les prix dans un même lieu d'affectation à deux moments différents (en général, à un an d'intervalle). Les résultats des enquêtes périodiques sont utilisés aux fins de l'actualisation des indices d'ajustement tout comme l'indice des prix à la consommation l'est pour les pays pour lesquels un indice jugé adéquat est disponible.

Notes

a/ Le terme "loyer" s'applique également aux loyers putatifs établis pour les fonctionnaires propriétaires de leur logement.

b/ Définition proposée par la FAFI : "Loyers demandés sur le marché pour des logements répondant aux normes définies dans le présent rapport".

ANNEXE II

Méthode utilisée pour établir le barème de la rémunération considérée aux fins de la pension entré en vigueur le 1er avril 1987

Le barème entré en vigueur le 1er avril 1987 a été établi comme suit :

- a) La rémunération nette totale (traitement net de base majoré de l'indemnité de poste en vigueur (multiplicateur 43), aux taux prévus pour les fonctionnaires avec charge de famille) a été calculée pour les fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 en poste à New York;
- b) Les montants de la rémunération nette totale ont été multipliés par le taux d'accumulation des droits à prestation atteint par un fonctionnaire ayant 25 années de service, soit 46,25 % (taux d'accumulation correspondant à celui de la fonction publique de référence), pour toutes les classes et tous les échelons;
- c) Les montants calculés conformément à l'alinéa b) ont été convertis en montants bruts par application inverse du barème des contributions du personnel, aux taux prévus pour les fonctionnaires ayant des charges de famille (les montants obtenus représentaient le montant brut des droits à prestation accumulés après 25 années de service);
- d) Les rémunérations considérées aux fins de la pension qui produiraient les prestations de retraite indiquées à l'alinéa c) ci-dessus ont été calculées en divisant le montant brut des prestations par 0,4625;
- e) Le barème ainsi obtenu a été ensuite ajusté pour éliminer certaines incohérences internes entre classes et échelons et relever les taux de remplacement du revenu de certaines classes pour lesquelles le taux de remplacement afférent à la classe correspondante dans la fonction publique de référence était nettement plus élevé, c'est-à-dire les classes inférieures.

ANNEXE III

Tableau 1

Barème des contributions du personnel proposé pour le calcul de la rémunération considérée aux fins de la pension des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

(Taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille)

<u>Tranches de revenu (en dollars E.-U)</u>	<u>Taux (pourcentage)</u>
Première tranche de 15 000	4
15 001 - 25 000	20
25 001 - 35 000	25
35 001 - 55 000	29
55 001 - 75 000	32
75 001 - 95 000	35
95 001 - 125 000	37
Au-delà de 125 000	39

Tableau 2

Barème actuel des contributions du personnel

(Taux applicables aux fonctionnaires ayant des charges de famille)

<u>Tranches de revenu (en dollars E.-U)</u>	<u>Taux (pourcentage)</u>
Première tranche de 15 000	10
15 001 - 20 000	25
20 001 - 25 000	28
25 001 - 30 000	30
30 001 - 35 000	32
35 001 - 45 000	34
45 001 - 55 000	36
55 001 - 65 000	38
65 001 - 80 000	40
80 001 - 100 000	42
Au-delà de 100 000	44

ANNEXE IV

Marche à suivre pour le calcul et la publication de la marge entre les rémunérations considérées aux fins de la pension

a) On utiliserait la moyenne des montants de la rémunération considérée aux fins de la pension applicables aux classes comparables dans les deux fonctions publiques pour chaque période de calcul de la marge (du 1er janvier au 31 décembre de l'année de calcul de la marge) pour déterminer les taux de la rémunération considérée aux fins de la pension versée aux Nations Unies pour les classes allant de P-1 à D-2;

b) On calculerait une moyenne pondérée par le nombre des fonctionnaires des Nations Unies dans chaque classe, identique à celle de la marge entre les rémunérations nettes;

c) Cette moyenne pondérée serait ajustée pour tenir compte de l'écart du coût de la vie entre New York et Washington, comme il est procédé pour le calcul de la marge entre les rémunérations nettes;

d) Comme dans le cas de la rémunération nette, les rapports à l'Assemblée rendraient compte tout à la fois de la moyenne pondérée non ajustée des taux de la rémunération considérée aux fins de la pension, et de la marge finale après ajustement pour tenir compte de l'écart du coût de la vie.

ANNEXE V

Comparaison des montants moyens de la rémunération considérés
aux fins de la pension des fonctionnaires des Nations Unies
(classes P-1 à D-2) en poste à New York et de leurs homologues
de la fonction publique de référence en poste à Washington

Classe	Nations Unies (En dollars des Etats-Unis)	Etats-Unis	Rapport Nations Unies/ Etats-Unis	Coefficient de pondération
D-2	110 213	86 854	126,9	2,8
D-1	97 794	76 745	127,4	7,9
P-5	85 375	66 637	128,1	21,8
P-4	72 956	56 528	129,1	28,0
P-3	60 538	46 420	130,4	23,3
P-2	48 119	36 311	132,5	13,2
P-1	35 700	26 203	136,2	3,0

Rapport moyen pondéré : 129,7

Après ajustement au titre de l'écart entre le coût de la vie à New York et à Washington : 116,5

ANNEXE VI

Groupe de travail sur la structure de la rémunération : mandat du Groupe et examen des problèmes liés au logement dans le régime actuel de rémunération

Partie A. Mandat du Groupe de travail

Le mandat du Groupe de travail était le suivant :

a) Identifier avec plus de précision tous les problèmes liés au traitement de l'élément logement dans le cadre du régime de rémunération actuel, les problèmes à analyser plus avant étant notamment les suivants :

- i) Inégalité de traitement entre lieux d'affectation et entre fonctionnaires dans un même lieu d'affectation, y compris les problèmes propres aux nouveaux arrivants;
- ii) Imprécision de l'évaluation des dépenses de logement (y compris les problèmes de distorsion par circularité) à la fois dans le temps et pour les comparaisons intervilles;
- iii) Fonctionnement des régimes d'allocations-logement en vigueur dans les bureaux extérieurs et dans les villes sièges;
- iv) Effets de la hausse des dépenses de logement lorsqu'est imposé un gel des ajustements;
- v) Problèmes particuliers constatés dans certains lieux d'affectation du fait que les logements adéquats sont très rares, ou que les choix sont limités;

b) Examiner en détail les mécanismes concrets de contrôle de la marge et étudier la question du calcul et de l'ajustement de la rémunération considérée aux fins de la pension, dans l'hypothèse où l'élément logement serait exclu du système des ajustements;

c) Comparer les avantages et les inconvénients respectifs des structures 1 et 2 ainsi que ceux d'une version modifiée et améliorée du système des ajustements. S'agissant des structures 2 et 3, il conviendrait d'accorder une attention particulière aux points suivants :

- i) Détermination des coefficients de pondération à attribuer à l'élément logement;
- ii) Construction d'indices du coût du logement en utilisant le cas échéant des données extérieures;
- iii) Modifications qu'il y aurait lieu d'apporter aux régimes d'allocations-logement comme suite à une analyse détaillée du fonctionnement du système actuel;

d) Mettre au point des propositions concernant des mesures transitoires, pour les trois structures envisagées;

e) Etablir une estimation des incidences financières à court terme et à long terme, à partir de plusieurs hypothèses économiques différentes.

Partie B. Récapitulation des problèmes recensés
par le Groupe de travail

1. Le Groupe de travail a constaté que l'inégalité de traitement entre lieux d'affectation résultait du fonctionnement du système des ajustements en vigueur, la comparaison des dépenses de logement étant fondée sur la moyenne des loyers effectivement payés par les fonctionnaires et non sur le prix du marché. Or, dans un certain nombre de lieux d'affectation, du fait du gel des ajustements et de l'augmentation rapide des loyers, les fonctionnaires ne pouvaient se loger dans les zones périphériques ou dans des habitations de petite taille et de moindre qualité. Les loyers - nécessairement plus faibles - de tels logements étaient pris en compte dans le système des ajustements, ce qui créait un effet de spirale descendante. Le Groupe a relevé, par exemple, que les dépenses moyennes de logement des fonctionnaires dans la ville base (New York) correspondaient à un appartement de deux pièces (une chambre à coucher), alors que dans la plupart des autres villes sièges, pour un montant équivalent, les fonctionnaires étaient en mesure de louer des appartements de trois ou quatre pièces. En outre, la qualité des logements différait tellement entre certains lieux d'affectation - par exemple entre Paris et Ouagadougou - qu'elle défiait toute comparaison directe.

2. L'inégalité de traitement des fonctionnaires dans un même lieu d'affectation - s'agissant des conditions dans lesquelles ils trouvaient à se loger - était devenue plus criante dans certains lieux d'affectation que dans d'autres. Une ventilation des loyers payés par les fonctionnaires en fonction de la taille du logement et du nombre d'années de service a montré que, dans de nombreuses villes sièges, pour un appartement de taille identique, les loyers payés par les nouveaux arrivants étaient sensiblement plus élevés que ceux payés par les fonctionnaires en poste dans la ville depuis plus de cinq ou dix ans. C'était précisément pour tenir compte de ce phénomène que le régime d'allocations-logement avait été étendu aux villes sièges. Toutefois, après plus de cinq ans de fonctionnement, il était apparu que ce régime, compte tenu des critères restrictifs régissant l'octroi de l'allocation-logement et de la formule de remboursement dégressif, ne réglait pas, tant s'en faut, les problèmes de logement. Nombreux étaient les fonctionnaires qui se sentaient contraints de louer des logements d'une taille plus petite que celle qui aurait répondu à leurs besoins. De leur côté, les nouveaux arrivants encouraient des dépenses de logement sensiblement plus élevées, même compte tenu de l'allocation-logement, que celles des fonctionnaires en poste depuis plus longtemps dans le lieu d'affectation.

3. Pour ce qui est du problème de la comparaison des dépenses de logement d'un lieu d'affectation à l'autre, le Groupe de travail a indiqué que ce problème n'était pas nouveau. Si nul n'en contestait l'existence, les avis divergeaient quant à l'acuité avec laquelle le problème se posait. Certains estimaient que la comparaison des dépenses de logement entre New York et tous les autres lieux d'affectation soulevait des difficultés insurmontables et qu'il faudrait donc, à l'avenir, y renoncer purement et simplement. Pour d'autres, en revanche, les difficultés, quoique non négligeables, pouvaient être résolues lorsqu'il s'agissait de comparer New York avec les autres villes sièges et les lieux d'affectation en Europe et en Amérique du Nord. Toujours à propos de la comparaison des dépenses de

logement entre villes sièges et bureaux extérieurs, le Groupe de travail a indiqué que la tâche était rendue plus compliquée encore par le fait que dans certains lieux d'affectation les logements adéquats étaient soit pratiquement inexistantes, soit de qualité inégale. Dans certains lieux hors siège, les appartements étaient si rares que même les fonctionnaires célibataires étaient obligés de louer une maison individuelle de trois ou quatre pièces au moins. En pareil cas, si l'on comparait le loyer d'une habitation de cette taille à celui d'un appartement de trois ou quatre pièces à New York, les résultats étaient nécessairement faussés. S'agissant de la qualité du logement dans les lieux hors siège, le système mis au point pour favoriser la mobilité et compenser la difficulté des conditions de vie et de travail tenait compte de cette situation jusqu'à un certain point, mais il restait à voir si ce système permettrait de résoudre vraiment ces problèmes.

4. L'imprécision de l'évaluation des dépenses de logement résultait aussi de ce que l'on avait utilisé jusqu'ici la formule modifiée du Comité d'experts pour les ajustements (CEPA), en même temps qu'une méthode d'enquête consistant à se fonder uniquement sur les dépenses de logement effectives des fonctionnaires qui répondaient aux questionnaires dans chacun des lieux d'affectation. A cela s'ajoutait le fait que la qualité ou l'emplacement du logement variaient selon les lieux d'affectation. La Commission avait déjà décidé en 1989 de remplacer la formule modifiée du CEPA par une formule mise au point par le CCPQA. Enfin, si l'évaluation des dépenses de logement était imprécise, c'était aussi parce qu'on partait des loyers nets pour calculer l'indice d'ajustement.

5. Le Groupe de travail a également abordé les problèmes liés au fonctionnement des régimes d'allocations-logement en vigueur dans les lieux d'affectation hors siège et dans les villes sièges. Il a noté qu'alors que le régime applicable dans les villes sièges prévoyait que le droit à l'allocation-logement valait pour une période limitée et que le montant des allocations diminuait progressivement sur cinq ans, aucune de ces deux dispositions ne s'appliquait hors siège. Le Groupe de travail a fait observer que si le régime en vigueur avait pour objet de fournir un dédommagement aux fonctionnaires lorsque le rapport entre leur loyer et leur revenu était supérieur à la moyenne, les modalités de fonctionnement de ce régime dans les villes sièges en amoindrissaient systématiquement la portée du fait de l'application automatique de la formule dégressive et de la limitation dans le temps du droit à l'allocation. Le fonctionnement du régime n'allait donc pas dans le sens d'une plus grande équité puisqu'il privait du droit à l'allocation des fonctionnaires qui continuaient à devoir faire face à un rapport loyer/revenu supérieur à la moyenne. Il contribuait même à rendre la situation plus difficile pour les fonctionnaires contraints de déménager parce qu'ils n'avaient plus droit au versement de l'allocation ou que le montant de celle-ci avait diminué.

6. Outre ces difficultés, le Groupe de travail a relevé que certains problèmes se posaient dans les villes sièges lorsque des fonctionnaires devaient déménager par suite d'un changement intervenu dans leur situation de famille ou dans les caractéristiques du logement qu'ils occupaient. Des dispositions étaient certes prévues en cas de force majeure, mais elles étaient trop restrictives. Actuellement, dans les villes sièges, lorsque certains fonctionnaires en poste depuis plusieurs années devaient déménager en raison de circonstances indépendantes de leur volonté, ils se trouvaient placés sur le marché de la location dans la même situation que les nouveaux arrivants, à cette différence près qu'ils ne remplissaient pas les conditions requises pour bénéficier de l'allocation-logement et qu'ils devaient néanmoins assumer des frais de logement bien supérieurs à ceux qui étaient pris en compte au titre de l'indemnité de poste.

7. Le Groupe de travail a conclu que les régimes d'allocations-logement en vigueur n'avaient pas vraiment répondu à l'objectif visé. Ils reposaient en fait sur des hypothèses qui s'étaient avérées par la suite sans fondement, et on pouvait même se demander s'ils n'avaient pas donné en définitive des résultats contraires au but recherché. Dans le cadre des régimes en vigueur, c'était le loyer brut payé par les fonctionnaires qui était pris en considération pour calculer le rapport entre le loyer et le revenu et, partant, les indicateurs de seuil. Par contre, la comparaison des dépenses de logement était faite sur la base du loyer net, c'est-à-dire le loyer brut moins l'allocation-logement éventuellement versée aux fonctionnaires dans le lieu d'affectation considéré. Lors de la mise au point du régime d'allocation-logement, les initiateurs pensaient qu'à long terme, une fois que les nouveaux arrivants seraient restés en poste plus de cinq ans et auraient cessé de bénéficier de l'allocation-logement du fait de la période maximum prévue et de l'application de la formule régressive, leurs loyers plus élevés que la moyenne finiraient par entraîner un relèvement de l'indice d'ajustement. Toutefois, comme l'extension du régime d'allocations-logement aux villes sièges avait été suivie par un gel des rémunérations, les revenus n'avaient pas augmenté suffisamment par rapport aux dépenses de logement, de sorte que le rapport entre le loyer et le revenu des nouveaux arrivants n'avait pas diminué au fil du temps comme prévu. En raison du gel, il avait fallu modifier les modalités d'application du régime d'allocations-logement pour prolonger la période ouvrant droit au versement de l'allocation. Malgré cette mesure, le rapport du loyer au revenu restait très élevé dans le cas des nouveaux arrivants, même quant ils avaient franchi le cap des cinq ans, si bien que certains d'entre eux étaient contraints de déménager une fois qu'ils n'avaient plus droit à l'allocation pour aller habiter dans des logements moins chers. En outre, comme l'écart entre les loyers bruts et les loyers nets avait augmenté plutôt que diminué au fil des années, il en résultait des distorsions dans le poids relatif des dépenses de logement d'une ville à l'autre, du fait qu'on utilisait les loyers nets, et non pas les loyers bruts, pour calculer l'indice d'ajustement. En fait, de par sa conception même, le régime d'allocations-logement appliqué dans les villes sièges avait accentué l'effet de spirale descendante.

8. En résumé, le Groupe de travail a conclu qu'un certain nombre de problèmes liés au fonctionnement des régimes en vigueur n'étaient pas réglés, à savoir :

- a) Traitement différent du personnel en poste dans les villes sièges et du personnel hors siège;
- b) Conditions d'octroi de l'allocation-logement;
- c) Période maximum ouvrant droit au versement de l'allocation dans les villes sièges;
- d) Formule régressive appliquée pour le calcul de l'allocation dans les villes sièges;
- e) Caractère restrictif des dispositions prévues en cas de force majeure;
- f) Disparité entre la méthode de calcul des indicateurs de seuil et de la méthode de calcul de l'ajustement;
- g) Formule inutilement compliquée utilisée pour calculer les indicateurs de seuil à partir du rapport entre le loyer et le revenu.

ANNEXE VII

Récapitulation des indemnités et autres avantages prévus par le régime commun et par la fonction publique de référence pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

INDEMNITES ET AUTRES AVANTAGES PREVUS PAR LE REGIME COMMUN

1. INDEMNITE POUR FRAIS D'ETUDES

- 1.1 Indemnité pour frais d'études (taux ordinaire)
- 1.2 Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

2. INDEMNITES POUR CHARGES DE FAMILLE

- 2.1 Indemnité pour enfants à charge
- 2.2 Indemnité pour conjoint à charge
- 2.3 Indemnité pour personne non directement à charge
- 2.4 Prise en compte des charges de famille dans le calcul d'autres indemnités

3. PRESTATIONS SE RAPPORTANT A LA MOBILITE ET A LA DIFFICULTE DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

- 3.1 Indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail
- 3.2 Prime d'affectation

4. DROITS EN MATIERE D'EXPEDITIONS ET DE DEMENAGEMENT

- 4.1 Frais de déménagement du mobilier
- 4.2 Expédition des effets personnels
- 4.3 Frais d'entreposage

5. FRAIS DE VOYAGE

- 5.1 Frais de voyage à l'occasion du congé dans les foyers
- 5.2 Frais de voyage au titre de l'indemnité pour frais d'études
- 5.3 Frais de voyage à l'occasion d'une visite familiale

6. VERSEMENTS A LA CESSATION DE SERVICE

- 6.1 Versement en compensation de jours de congé annuel accumulés
- 6.2 Indemnité de licenciement
- 6.3 Prime de rapatriement
- 6.4 Capital-décès

7. CONGES

- 7.1 Congé annuel (y compris le congé dans les foyers)
- 7.2 Congé de maladie
- 7.3 Congé de maternité
- 7.4 Congé spécial (avec ou sans traitement)
- 7.5 Jours fériés ou chômés

8. ASSURANCE MALADIE

1. INDEMNITE POUR FRAIS D'ETUDES

1.1 Indemnité pour frais d'études (taux ordinaire)

- Raison d'être et objet :** L'indemnité pour frais d'études a été instituée pour dédommager partiellement les fonctionnaires des dépenses supplémentaires imputables à l'expatriation, qu'ils doivent engager pour l'éducation de leurs enfants.
- Date d'institution :** 1946.
- Conditions d'octroi :** En sont bénéficiaires les fonctionnaires recrutés sur le plan international et nommés pour une année ou plus à l'extérieur de leur pays d'origine.
- Modalités :** Versée au titre des enfants qui fréquentent à plein temps un établissement d'enseignement, du primaire jusqu'à la quatrième année d'études post-secondaires ou jusqu'à l'obtention du premier diplôme reconnu si celui-ci était obtenu plus tôt, la limite d'âge étant de 25 ans.
- Maximum autorisé :** Lorsque l'établissement d'enseignement fréquenté se trouve dans le lieu d'affectation, le montant annuel de l'indemnité par enfant est égal à 75 % de la première tranche de 9 000 dollars de frais remboursables, soit un montant maximum de l'indemnité de 6 750 dollars par an. Si l'enfant est pensionnaire dans un établissement situé en dehors du lieu d'affectation, le montant annuel est égal à 75 % des frais de scolarité et de pension jusqu'à concurrence de 9 000 dollars, soit un montant maximal de l'indemnité de 6 750 dollars par an. Si l'enfant n'est pas pensionnaire dans l'établissement qu'il fréquente, un montant forfaitaire de 2 000 dollars pour le gîte et le couvert vient s'ajouter au remboursement de 75 % des frais de scolarité, l'indemnité ne pouvant là encore dépasser 6 750 dollars par an. Dans les lieux d'affectation où il n'existe pas d'établissement d'enseignement jugé adéquat, le fonctionnaire a droit au remboursement de la totalité des frais de pension, à concurrence de 3 000 dollars par an, en sus des 6 750 dollars constituant le plafond normal de l'indemnité. Dans certains lieux d'affectation dûment spécifiés situés dans des pays à monnaie forte, le montant de l'indemnité est exprimé en monnaie locale.
- Date de prise d'effet :** Année scolaire en cours au 1er janvier 1989.

Restrictions : Ne peut être octroyée aux fonctionnaires en poste dans leur pays d'origine. Cela étant, un fonctionnaire réaffecté dans son pays d'origine après avoir été en poste ailleurs peut continuer de percevoir l'indemnité pour frais d'études pour le restant de l'année scolaire, à concurrence d'une année scolaire complète après son retour du lieu d'affectation où il avait la qualité d'expatrié.

Procédure d'ajustement :

Modalités : Réajustée en fonction des statistiques concernant le montant des dépenses engagées par les fonctionnaires et des frais de scolarité.

Périodicité : Revue tous les deux ans.

FUNCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les fonctionnaires américains expatriés perçoivent une indemnité qui couvre les frais d'études de leurs enfants de l'école maternelle à la fin des études secondaires (ou sont exonérés desdits frais dans les lieux d'affectation où il existe des écoles et des enseignants américains). Dans les lieux d'affectation où il n'existe pas d'établissement d'enseignement adéquat, ils ont droit au remboursement des frais de pension et de transport entre le lieu d'affectation et l'établissement adéquat situé dans la localité la plus proche. Les frais d'études sont remboursés en totalité dans la limite de certains montants plafonds. Pour les établissements qui ne sont pas situés dans le lieu d'affectation, ces plafonds sont fixés après une enquête annuelle portant sur une vingtaine d'écoles. Pour l'année scolaire 1989-1990, le maximum autorisé au titre du remboursement des frais de scolarité et de pension était de 15 133 dollars, montant auquel vient s'ajouter le remboursement des frais de voyage, dans la limite de trois voyages aller-retour par an. Au 1er mai 1990, le montant plafond le plus élevé était de 25 000 dollars pour le remboursement de frais d'études secondaires à Madagascar, soit 15 133 dollars pour les frais de scolarité et de pension et 9 867 dollars pour les frais de voyage pendant l'année. Les fonctionnaires peuvent choisir à leur convenance un établissement situé aux Etats-Unis ou à l'étranger, même s'il ne dispense pas un enseignement conforme aux programmes scolaires américains; ils sont remboursés à concurrence du plafond fixé pour le lieu d'affectation. L'indemnité est revue chaque fois que nécessaire et au moins une fois par an. Un montant supplémentaire de 1 500 dollars par année scolaire est octroyé lorsque l'enseignement dispensé par l'établissement situé dans le lieu d'affectation doit être complété par d'autres cours, par exemple lorsque certains sujets ne sont pas traités ou que l'enseignement est dispensé dans une langue autre que l'anglais.

1.2 Indemnité spéciale pour frais d'études (enfants handicapés)

Raison d'être et objet : S'inscrit dans le cadre de l'indemnité pour frais d'études et s'applique aux enfants handicapés.

Date d'institution : 1er janvier 1979.

Conditions d'octroi : Versée à tous les fonctionnaires, expatriés ou non, qui ont un enfant handicapé de moins de 25 ans (limite d'âge pouvant être portée à 28 ans).

Modalités : La demande d'indemnité doit s'accompagner d'un certificat médical attestant que l'enfant, du fait de son incapacité physique ou mentale, ne peut fréquenter un établissement d'enseignement normal.

Maximum autorisé : 100 % du montant des frais remboursables, jusqu'à concurrence de 9 000 dollars par an. Dans certains lieux d'affectation dûment spécifiés situés dans des pays à monnaie forte, le montant de l'indemnité est exprimé en monnaie locale.

Restrictions : Le fonctionnaire est tenu de fournir la preuve qu'il a épuisé toutes les prestations qu'il pourrait recevoir à ce titre d'autres sources.

Procédure d'ajustement :

Modalités : Réajustée en fonction des statistiques concernant le montant des dépenses.

Périodicité : Revue tous les deux ans.

FUNCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les frais d'études des enfants handicapés âgés de 3 à 21 ans sont couverts par une indemnité distincte dont le montant est plafonné à 16 850 dollars par année scolaire en cas d'études dans le lieu d'affectation et à 37 000 dollars en cas d'études en dehors du lieu d'affectation.

2.2 INDEMNITES POUR CHARGES DE FAMILLE

2.1 Indemnité pour enfants à charge

Raison d'être et objet : Prestation sociale accordée aux fonctionnaires pour tenir compte des dépenses imputables aux charges de famille et assurer une certaine égalisation des revenus entre les fonctionnaires qui ont des enfants à charge et les autres.

Date d'institution : 1946.

Conditions d'octroi : Accordée pour chaque enfant reconnu comme étant à la charge du fonctionnaire et âgé de moins de 18 ans, cette limite étant portée à 21 ans si l'enfant fréquente régulièrement un établissement d'enseignement.

Modalités : Calculée en fonction de la moyenne pondérée des dégrèvements fiscaux et des prestations sociales consentis par les sept pays sièges pour une rémunération équivalant à celle d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI.

Montant actuel : L'indemnité pour enfant à charge est actuellement fixée à 1 050 dollars par an. Dans certains lieux d'affectation dûment spécifiés situés dans des pays à monnaie forte, ce montant est exprimé en monnaie locale. Le montant de l'indemnité est doublé pour les enfants handicapés.

Date de prise d'effet : 1er janvier 1989.

Restrictions : Le montant de l'indemnité est minoré du montant des allocations éventuellement perçues dans le cadre du régime national de sécurité sociale.

Procédure d'ajustement :

Modalités : Fondée sur les dégrèvements fiscaux et les prestations sociales, en pourcentage du traitement net d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI.

Périodicité : Tous les trois ans, après examen par la CFPI.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La prise en compte des enfants à charge s'effectue sur le plan fiscal, sous forme, d'une part, d'un montant déductible (exonération) pour chaque enfant et, d'autre, de dépenses déductibles qui réduisent le total du revenu imposable.

2.2 Indemnité pour conjoint à charge

Raison d'être et objet : Prestation sociale qui permet de prendre en compte les dépenses propres aux fonctionnaires qui ont un conjoint à charge et d'assurer une certaine égalisation entre leur revenu et celui des autres fonctionnaires.

Date d'institution : 1949.

Conditions d'octroi : Voir ci-dessus à la rubrique "Raison d'être et objet". Les fonctionnaires qui n'ont pas de conjoint à charge peuvent bénéficier de cette prestation au titre du premier enfant à charge.

Montant actuel : Il s'agit non pas d'une indemnité distincte du reste de la rémunération mais de l'application de taux différents de contribution du personnel et d'indemnité de poste qui font que la rémunération nette est plus faible pour les fonctionnaires sans conjoint à charge.

Date de prise d'effet : 1er janvier 1977.

Restrictions : Seuil de revenu du conjoint au-delà duquel celui-ci n'est plus considéré comme étant à la charge du fonctionnaire.

Procédure d'ajustement :

Périodicité : Lorsque la méthode est revue par la CFPI.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La prise en compte de l'existence d'un conjoint à charge s'effectue par le biais de la fiscalité, sous forme, d'une part, d'un montant déductible (exonération) et, de l'autre, de dépenses déductibles qui réduisent le montant total du revenu imposable.

2.3 Indemnité pour personne non directement à charge

Raison d'être et objet : Prise en compte des frais encourus par un fonctionnaire qui contribue à l'entretien d'une personne non directement à sa charge.

Date d'institution : 1946.

Conditions d'octroi : Lorsqu'un fonctionnaire n'a pas directement de charges de famille, il peut percevoir une indemnité pour personne non directement à charge - père, mère, frère ou soeur - sous réserve qu'il soit établi, d'après des critères bien déterminés, qu'il contribue à l'entretien de ladite personne.

Modalités : Calculée sur la base des dégrèvements fiscaux applicables dans le pays de la fonction publique de référence.

Montant actuel : 300 dollars. Ce montant est exprimé en monnaie locale dans certains lieux d'affectation situés dans des pays à monnaie forte.

Date de prise d'effet : 1er janvier 1977.

Restrictions : Le fonctionnaire ne peut percevoir cette indemnité que pour une seule personne non directement à charge.

Procédure d'ajustement :

Modalités : Dégrèvements fiscaux consentis dans le pays de la fonction publique de référence.

Périodicité : Lorsque la méthode est revue par la CFPI.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La prise en compte de l'existence d'une ou plusieurs personnes non directement à charge s'effectue par le biais de la fiscalité, sous forme, d'une part, d'un montant déductible (exonération) et, de l'autre, de dépenses déductibles qui réduisent le montant total du revenu imposable.

2.4 Prise en compte des charges de famille dans le cadre d'autres indemnités

Lorsque le régime d'une indemnité est différent selon qu'il y a ou non charges de famille, cette différenciation est mentionnée dans la section qui traite de l'indemnité en question.

3. INDEMNITES LIEES A LA MOBILITE ET A LA DIFFICULTE DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

3.1 Indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail

Raison d'être et objet : Cette indemnité combine un facteur correspondant au degré de difficulté du lieu d'affectation et un autre qui varie en fonction du nombre d'affectations et, de ce fait, tient compte de la mobilité et constitue une mesure d'incitation à cet égard.

Date d'institution : 1er juillet 1990.

Conditions d'octroi : **Mobilité** : Pour les lieux d'affectation des catégories A à E, l'indemnité est payable à partir de la deuxième affectation uniquement aux fonctionnaires ayant servi cinq années consécutives dans les organisations appliquant le régime commun. Pour les lieux d'affectation de la catégorie H, l'indemnité est payable uniquement à partir de la quatrième affectation et à condition que deux au moins des affectations précédentes aient été dans des lieux d'affectation des catégories A à E.

Difficulté des conditions de vie et de travail : Affectation d'une année ou plus dans un lieu d'affectation des catégories B à E.

Modalités : Le montant est fonction de la catégorie du lieu d'affectation (catégories H et A à E).
Classes P-4 et P-5 : exprimé en pourcentage du traitement de base/plancher d'un fonctionnaire de la classe P-4, échelon VI.
Classes P-1 à P-3 : même formule, diminué de 13 %.
Classes D-1 et classes supérieures : même formule, majoré de 13 %.

Montant actuel : Voir la matrice ci-après.

Nombre d'affectations

Lieu d'affectation	1	2	3	4	5 et plus
H a/	0 h/	0 h/	0 h/	4 h/	6 h/
A	5)	15)	17)	19)	21)
B	13)	23)	25)	27)	29)
C	20) g/	30) g/	32) g/	34) g/	36) g/
D	25)	35)	37)	39)	41)
E	30)	40)	42)	44)	46)

a/ Villes sièges, lieux d'affectation hors sièges situés en Amérique du Nord ou en Europe et lieux d'affectation similaires dûment spécifiés.

b/ Ajouter 3 % dans les villes sièges quand le paiement des frais de déménagement n'est pas prévu.

c/ Retrancher 5 % quand le paiement des frais de déménagement est prévu.

Date de prise d'effet : 1er juillet 1990.

Restrictions : Voir ci-dessus à la rubrique "Conditions d'octroi".

Procédure d'ajustement :

Modalités : Les conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation sont réexaminées en fonction de critères déterminés (santé, sécurité, climat, etc.).

Périodicité : Tous les trois ans au moins, le barème des traitements de base/plancher auquel s'applique la matrice est revu en fonction de l'évolution des traitements des fonctionnaires fédéraux des Etats-Unis et des taux d'imposition pertinents.

3.2. Prime d'affectation

Raison d'être et objet : Permettre aux fonctionnaires de disposer d'un montant raisonnable en espèces pour couvrir les dépenses qu'ils doivent engager lors de leur nomination ou au début d'une réaffectation.

Conditions d'octroi : Octroyée aux fonctionnaires qui, dans le cadre d'une nomination ou d'une réaffectation, se rendent dans un lieu d'affectation pour une durée qui est en principe au moins égale à une année.

Montant actuel :

La prime d'affectation comprend deux éléments, l'un fondé sur l'indemnité journalière de subsistance et l'autre sur un montant forfaitaire. Le premier élément correspond à 30 jours d'indemnité journalière de subsistance pour le fonctionnaire et 15 jours pour chaque personne à sa charge qui remplit les conditions requises. L'élément forfaitaire équivaut à un ou deux mois de traitement net au nouveau lieu d'affectation, à la classe, à l'échelon et pour la situation de famille de l'intéressé. Le montant effectif de la prime est fonction de la durée d'affectation du fonctionnaire, ou de la prise en charge ou non des frais de déménagement, et de l'affectation du fonctionnaire dans un siège (catégorie H) ou hors siège (catégories A à E).

Restrictions :

Selon la formule ci-dessus, l'élément forfaitaire de la prime n'est pas versé en cas d'affectation de moins de deux ans dans une ville siège lorsque le fonctionnaire a droit au paiement du déménagement de son mobilier. D'autres restrictions s'appliquent en ce qui concerne les villes sièges (catégorie H).

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Plusieurs indemnités et avantages sont prévus dans la fonction publique de référence pour inciter les fonctionnaires à accepter des affectations en dehors des Etats-Unis et pour tenir compte du changement de situation que cela représente pour eux. Il n'est donc pas aisé d'établir une correspondance entre ces multiples indemnités et avantages et les prestations prévues dans le régime commun, mais on peut considérer que, de manière générale, les indemnités et avantages ci-après sont liés à la mobilité et à la difficulté des conditions de vie et de travail dans la fonction publique de référence.

Indemnité d'affectation

Les employés civils du Gouvernement des Etats-Unis en poste à l'étranger ont droit à une indemnité d'affectation imposable dont le montant peut aller jusqu'à 25 % du traitement de base dans les lieux d'affectation caractérisés par des conditions extrêmement difficiles, ou des conditions sanitaires notoirement mauvaises ou encore des conditions d'extrême inconfort. Les lieux d'affectation sont donc répartis en cinq catégories correspondant à des conditions de vie et de travail de plus en plus difficiles et, parallèlement, à un pourcentage de plus en plus élevé du traitement brut à la base du système (Washington). Ces catégories et les pourcentages correspondants sont indiqués dans le tableau ci-après :

Catégorie

Incitation financière

<u>Catégorie</u>	<u>Incitation financière</u>
0	Pas d'indemnité
1	10 %
2	15 %
3	30 %
4	25 %

Prime de risque a/

Une prime de risque est aussi octroyée dans les lieux d'affectation où la personne physique, la santé ou le bien-être des fonctionnaires risquent d'être menacés. Cette prime équivaut à 15, 20 ou 25 % du traitement de base et se substitue à l'élément de l'indemnité d'affectation qui correspond à la prise en compte des situations de violence politique. Cette prime n'est pas censée couvrir les risques qui relèvent essentiellement de la criminalité économique.

Indemnité de prédépart

L'indemnité de prédépart est censée couvrir les frais d'hébergement, de repas et de teinturerie pour un maximum de 10 jours à compter de la date de déménagement du domicile antérieur (voir également l'alinéa c) du paragraphe relatif à la prestation d'affectation à l'étranger).

Allocation-logement

L'allocation-logement est destinée à permettre au fonctionnaire de recouvrer les dépenses qu'il doit engager pour une résidence ou un logement temporaire, lorsqu'il ne peut occuper un logement que le Gouvernement des Etats-Unis possède ou loue. Ces dépenses comprennent le loyer et, s'ils ne sont pas compris dans ce dernier, le chauffage, l'éclairage, le combustible, le gaz et l'électricité, l'eau et les taxes, assurances et commissions d'agence que le locataire doit légalement ou traditionnellement payer. L'allocation-logement comprend aussi le remboursement des frais d'hébergement temporaire, dans les limites du raisonnable, jusqu'à l'eménagement dans un logement permanent et en tout état de cause pendant un maximum de trois mois à compter de la date d'arrivée dans le pays étranger. Les frais d'hébergement temporaire sont aussi remboursés après le déménagement pendant un maximum d'un mois avant la date de départ.

Lorsque le logement est la propriété du fonctionnaire, de son conjoint ou des deux, l'allocation-logement est calculée sur la base d'un loyer annuel fictif correspondant à 10 % du prix d'achat du logement. Les frais de chauffage, d'éclairage, de combustible (y compris gaz et électricité), d'eau et, dans un nombre très limité de cas, de location du terrain peuvent s'ajouter au montant du loyer fictif susmentionné.

Indemnité d'affectation complémentaire

Cette indemnité complémentaire est réservée aux fonctionnaires qui doivent engager de lourdes dépenses d'hôtel et de restaurant parce qu'ils ne peuvent trouver un logement temporaire doté d'une cuisine. L'indemnité complémentaire est versée pendant un maximum de trois mois après l'arrivée au nouveau lieu d'affectation et d'un mois avant le départ définitif du lieu d'affectation. Il s'agit d'un montant journalier fixe qui peut être versé en sus de toute autre indemnité de poste correspondant au lieu d'affectation et à laquelle le fonctionnaire aurait droit. Ce montant varie en fonction du nombre de membres de

a/ Dans des cas très exceptionnels, les fonctionnaires du régime commun des Nations Unies en poste dans des lieux d'affectation où la situation est extrêmement dangereuse - guerre, hostilités actives - perçoivent une prime de risque lorsque l'évacuation des familles est décidée. Le montant de cette prime varie en fonction de la situation concrète.

la famille et est accordé pour chacun de ces derniers. Etant donné qu'une partie de l'indemnité d'affectation normale est censée couvrir les dépenses d'alimentation, le montant de l'indemnité complémentaire est inversement proportionnel à celui de l'indemnité normale, mais il est directement proportionnel au taux de l'indemnité journalière de subsistance (voyage) qui, bien qu'elle ne soit pas versée après l'arrivée au lieu d'affectation, tient compte des frais de restaurant. Les fonctionnaires qui occupent un logement permanent dans le lieu d'affectation n'ont pas droit à l'indemnité d'affectation complémentaire.

Prestation d'affectation à l'étranger

Cette prestation comprend trois éléments :

a) Un montant forfaitaire pour remboursement de certains faux frais. Les catégories suivantes de dépenses extraordinaires et les dépenses apparentées sont remboursées dans ce cadre lorsqu'elles sont jugées raisonnables et nécessaires dans le cas considéré :

- i) Débranchement et rebranchement des appareils ménagers, des matériels et de l'eau, du gaz et de l'électricité;
- ii) Adaptation des appareils ménagers et autres matériels afin qu'ils puissent fonctionner dans le nouveau lieu d'affectation (y compris les transformateurs nécessaires);
- iii) Pose et dépose des tapis, tentures et rideaux transportés d'une résidence à l'autre - mais non l'achat de nouveaux tapis, etc.;
- iv) Commissions ou cautions non remboursables versées lors du branchement de l'eau, du gaz et de l'électricité;
- v) Frais d'immatriculation des véhicules, de permis de conduire et frais analogues;
- vi) Dépenses de téléphone et de télégramme imputables au changement de résidence du fonctionnaire et de sa famille, mais non les dépenses de ce type engagées pour le voyage et la réservation de chambres d'hôtel, qui sont couvertes par l'indemnité journalière de subsistance accordée au fonctionnaire;

b) Un montant forfaitaire à titre d'allocation d'habillement. Pour cet élément de la prestation, les lieux d'affectation sont regroupés en trois zones, en fonction des conditions climatiques, et les fonctionnaires en trois groupes, en fonction de la taille de leur famille;

c) Une indemnité de subsistance de prédépart couvrant les frais d'hébergement, de repas (y compris les pourboires) et de teinturerie encourus par le fonctionnaire et chaque membre de sa famille après avoir quitté leur domicile permanent et ce, pour une durée maximale de 10 jours avant le départ définitif vers le lieu d'affectation à l'étranger mais sans qu'il s'écoule plus de 30 jours depuis le déménagement du domicile permanent. Les frais de transport local ne sont pas remboursés dans ce cadre.

(Note : Le transfert dans un lieu d'affectation situé aux Etats-Unis ouvre également droit à une prestation analogue, qui comprend les mêmes trois éléments que la prestation d'affectation à l'étranger.)

Allocation d'entretien

L'allocation d'entretien est destinée à défrayer les fonctionnaires d'une partie des charges supplémentaires qu'entraîne la nécessité pour ces derniers de ne pas emmener avec eux leur famille lorsque des conditions extrêmement difficiles, ou des conditions sanitaires notoirement mauvaises, ou encore des conditions d'extrême inconfort s'y opposent, ou lorsque le gouvernement le juge préférable. Cette allocation peut être versée aussi aux fonctionnaires qui le demandent personnellement pour cause de difficulté particulière concernant eux-mêmes ou les membres de leur famille.

4. DISPOSITIONS RELATIVES AUX FRAIS D'EXPEDITION ET DE DEMENAGEMENT

Deux cas de figure peuvent se présenter :

Déménagement complet du mobilier;

Expédition des seuls effets personnels.

Les organisations se fondent sur des considérations opérationnelles (notamment la durée prévue de l'affectation) pour décider si telle ou telle situation entre dans l'un ou l'autre de ces deux cas de figure. Si le fonctionnaire a droit au déménagement complet du mobilier, cinq points de pourcentage sont déduits des valeurs de la matrice de calcul de l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail (voir 3.1) pour les lieux d'affectation des catégories A à E; en cas d'expédition des effets personnels, trois points de pourcentage sont ajoutés pour les lieux d'affectation de la catégorie H.

Pour certains lieux d'affectation dûment spécifiés, l'Organisation peut rembourser 75 % des frais de transport d'un véhicule privé, jusqu'à concurrence de 1 200 dollars.

4.1 Déménagement du mobilier

Raison d'être et objet :	Paiement des frais de déménagement du mobilier du fonctionnaire en cas de nomination, de réaffectation ou de cessation de service.
Conditions d'octroi :	Sous certaines conditions (notamment, en principe, deux années au moins de service au lieu d'affectation), l'Organisation prend en charge les frais de déménagement du mobilier à destination ou en partance du lieu d'affectation.
Modalités :	Maximums autorisés, en poids ou en volume.
Maximum autorisé :	Fonctionnaire sans charges de famille - 4 890 kg; Fonctionnaire ayant des personnes à charge - 8 150 kg.
Restrictions :	Le fonctionnaire doit en principe être affecté pour au moins deux ans.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Tous les agents de la fonction publique de référence ont droit à la prise en charge des frais d'entreposage de leur mobilier ou de déménagement de celui-ci à destination ou en partance de tout lieu d'affectation où ils sont en poste. Le maximum autorisé est de 8 100 kilogrammes en cas de transfert dans un lieu d'affectation où le logement n'est pas meublé et de 3 240 kilogrammes si le logement est meublé. Outre le mobilier, les frais de transport d'un véhicule à moteur sont également pris en charge lorsque ledit véhicule est la propriété du fonctionnaire ou d'un membre de sa famille autorisé à se rendre avec lui au lieu d'affectation. Sont également pris en charge les frais de transport lors du remplacement périodique du véhicule (en règle générale tous les quatre ans) ou en cas de remplacement d'urgence d'un véhicule perdu ou détruit (incendie, vol, accident, détérioration accélérée à cause du climat ou de l'état des routes, troubles intérieurs, opérations militaires, émeutes, etc.).

4.2 Expédition des effets personnels

Raison d'être et objet :	Voir note ci-dessus : prestation accordée lorsque le déménagement du mobilier n'est pas pris en charge.	
Conditions d'octroi :	Voir note ci-dessus.	
Restrictions :	Voir la rubrique "Conditions d'octroi".	
Maximum autorisé :	Fonctionnaire	- 1 000 kg
	Première personne à charge	- 500 kg
	Chaque autre personne à charge	- 300 kg

FONCTIONS PUBLIQUES DE REFERENCE

Outre la prise en charge du déménagement de son mobilier, le fonctionnaire transféré à un nouveau poste a droit à la prise en charge des frais d'expédition ci-après.

Excédent de bagages

La quantité de bagages que l'on peut transporter avec soi gratuitement varie selon le mode de transport et la classe dans laquelle on voyage. Lorsque sur une ligne internationale, le fonctionnaire ne voyage pas en première classe, il a droit à une indemnité lui permettant de transporter sans frais la même quantité de bagages qu'en première classe, soit, en principe, 10 kilogrammes (22 livres) d'excédent de bagages par voyageur, ce qui porte le total à 30 kilogrammes (66 livres) par personne. Les fonctionnaires qui effectuent un voyage aller retour par avion dans le cadre du congé dans les foyers peuvent ajouter à ce total de 10 kilogrammes (22 livres) supplémentaires d'excédent de bagages s'ils renouent à l'expédition de bagages non accompagnés, lors du voyage aller ou retour ou dans les deux cas.

Envois non accompagnés

Les fonctionnaires et les personnes à leur charge ont droit au paiement des frais d'expédition de bagages non accompagnés, dans les limites ci-après :

<u>Poids brut</u>	<u>Livres</u>	<u>Kilogrammes</u>
Premier voyageur	250	113,4
Deuxième voyageur	200	90,72
Troisième voyageur	150	68,04
Quatrième voyageur et suivants (chacun)	100	45,36

Le paiement des frais d'expédition des envois non accompagnés s'ajoute à la prise en charge des frais de déménagement du mobilier. Les envois non accompagnés peuvent être effectués par fret aérien sur la ligne la plus directe entre les points autorisés de départ et d'arrivée, quel que soit le mode de transport utilisé pour le voyage.

Les envois non accompagnés sont censés être des effets personnels dont le fonctionnaire a besoin pendant le trajet ou immédiatement après l'arrivée à destination.

4.3 Frais d'entreposage

Raison d'être et objet :	Lorsqu'un fonctionnaire ayant droit au paiement des frais de déménagement est transféré dans un lieu d'affectation où il n'expédie que ses effets personnels, et que l'on compte qu'il reviendra au premier lieu d'affectation, les frais d'entreposage du mobilier peuvent être pris en charge pour une période déterminée.
Conditions d'octroi :	Réaffectation d'un fonctionnaire recruté sur le plan international.
Modalités :	Voir la rubrique "Raison d'être et objet".
Restrictions :	La quantité d'effets personnels et de mobilier entreposés ne doit pas dépasser la charge maximale autorisée en cas de déménagement.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les charges maximales autorisées en matière d'entreposage sont indiquées plus haut, dans la section 4.1.

Entreposage permanent

L'entreposage permanent du mobilier est autorisé lorsqu'un fonctionnaire est nommé ou transféré ailleurs qu'à Washington, que ce soit à l'étranger ou aux Etats-Unis. Pour les fonctionnaires nommés à Washington, l'entreposage permanent doit faire l'objet d'une autorisation expresse.

Entreposage provisoire

L'autorisation de voyage porte automatiquement autorisation de prise en charge des frais d'entreposage sur place du mobilier du fonctionnaire.

L'entreposage provisoire est régi par les dispositions suivantes :

a) L'entreposage des effets en attente d'expédition est pris en charge à compter de la date où le fonctionnaire quitte son ancien poste pour se rendre au nouveau - ou, dans le cas d'un nouveau fonctionnaire, à partir de la date à laquelle celui-ci quitte son ancien lieu de résidence - jusqu'à la date d'expédition desdits effets. L'entreposage est ensuite pris en charge pendant trois mois à compter de la date d'arrivée du fonctionnaire dans son nouveau lieu d'affectation ou jusqu'à ce que le fonctionnaire ait trouvé un logement, si tel est le cas avant l'expiration du délai de trois mois;

b) L'entreposage provisoire est pris en charge chaque fois que le fonctionnaire s'absente de son lieu d'affectation pour des raisons de service et ne conserve pas de logement dans son lieu d'affectation;

c) L'entreposage provisoire est pris en charge pour une durée totale maximale de trois mois en cas de cessation de service.

Lorsque le gouvernement peut assurer le logement des fonctionnaires:

Lorsque le gouvernement peut mettre des logements à la disposition des fonctionnaires, les frais d'expédition pris en charge sont plus réduits. Si les effets expédiés par le fonctionnaire représentent une charge inférieure au maximum autorisé, le solde peut être ajouté à la charge maximale autorisée en matière d'entreposage permanent. Cela étant, si le fonctionnaire expédie au lieu d'affectation des effets auxquels il ne peut trouver place dans le logement qui lui est fourni, les frais d'entreposage permanent de ces effets dans le lieu d'affectation ne sont pas pris en charge.

Lorsque le logement n'est pas fourni par le gouvernement

Lorsque le gouvernement ne peut fournir des logements à ses fonctionnaires et que ceux-ci ont donc droit au déménagement de tout leur mobilier, chaque fonctionnaire est libre de décider quelle quantité expédier et quelle quantité entreposer, dans la limite de la charge totale autorisée pour l'expédition et l'entreposage.

Entreposage d'urgence

En cas d'urgence, et moyennant une autorisation expresse à cet effet, un fonctionnaire peut entreposer aux frais du gouvernement du mobilier, des effets personnels et un véhicule à moteur pendant la durée de la situation d'urgence en question et pendant une période supplémentaire de trois mois maximum.

Les situations d'urgence dans lesquelles l'entreposage est pris en charge sont, entre autres, les suivantes :

- a) Impossibilité d'utiliser les moyens de transport habituels;
- b) Troubles civils généralisés ou imminents : guerres, guerres civiles, soulèvements, émeutes, grèves, blocus, loi martiale, etc.;
- c) Phénomènes naturels : tremblements de terre, raz-de-marée, inondations, incendies, tempêtes, maladies ou infections entraînant la mise en quarantaine ou le refus de transporter ou de laisser entrer ou sortir les effets en question, etc.;

d) Restrictions ou entraves inhabituelles à l'importation ou à l'exportation, ou autres situations considérées comme étant d'urgence.

5. FRAIS DE VOYAGE

L'organisation prend normalement en charge, sous certaines conditions, les frais de voyage des fonctionnaires dans les cas suivants : nomination initiale, changement de lieu d'affectation, cessation de service, voyage officiel et voyage pour congés dans les foyers ou visite familiale. Les frais de voyage du conjoint et des enfants à charge sont également payés dans les cas susmentionnés (à l'exception des voyages officiels), sous réserve que certaines conditions supplémentaires soient remplies. On trouvera dans les sections qui suivent une description succincte de trois cas de prise en charge des frais de voyage : congé dans les foyers, voyage au titre de l'indemnité pour frais d'études et visite familiale.

5.1 Frais de voyage à l'occasion du congé dans les foyers

Raison d'être et objet : Permet au fonctionnaire recruté sur le plan international de renouer périodiquement ses liens avec son pays d'origine.

Date d'institution : 1949.

Conditions d'octroi : En bénéficient les fonctionnaires recrutés sur le plan international qui sont en poste ailleurs que dans leur pays d'origine, leur conjoint et leurs enfants à charge.

Modalités : Paiement, tous les deux ans, des frais de voyage entre le lieu d'affectation et le lieu du congé dans les foyers, ainsi que des frais d'expédition de bagages personnels autorisés. Pour certains lieux d'affectation difficiles (catégories C à E), ces frais de voyage peuvent être payés tous les ans.

Montant autorisé : Frais de voyage et d'expédition de bagages personnels autorisés.

Restrictions : Les fonctionnaires qui prennent leur congé dans les foyers sont tenus de passer une certaine partie de ce congé (normalement deux semaines) dans leur pays d'origine. Ils n'ont pas droit à des jours de congé supplémentaires à ce titre mais des délais de route leur sont accordés.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

S'ils remplissent certaines conditions, les fonctionnaires, qu'ils appartiennent ou non au service diplomatique ou consulaire, peuvent prétendre à 15 jours de congé dans les foyers 12 mois après avoir pris leurs fonctions à l'étranger; dans les autres cas, les congés dans les foyers (en sus du congé annuel) sont calculés comme suit :

Lieu d'affectation ouvrant droit
à une indemnité d'affectation (%)

Nombre de jours
autorisés par an

25	15
20	15
15	10
10	10
0	5

Les frais sont payés soit jusqu'à un "lieu de détente", soit jusqu'au premier port d'entrée aux Etats-Unis.

D'une manière générale, les fonctionnaires en poste à l'étranger autres que les agents diplomatiques ou consulaires ont droit à un congé dans les foyers au bout de deux ans après y avoir pris leurs fonctions ou au moment de leur retour.

5.2 Voyages au titre de l'indemnité pour frais d'études

Raison d'être et objet :	Permettre aux enfants qui poursuivent des études en dehors du lieu d'affectation de retrouver périodiquement leur famille.
Date d'institution :	1946.
Conditions d'octroi :	Accordée aux fonctionnaires dont l'enfant fréquente un établissement d'enseignement situé en dehors du pays où se trouve le lieu d'affectation.
Maximum autorisé :	Coût d'un voyage aller retour chaque année entre l'établissement d'enseignement et le lieu d'affectation. Dans certains lieux d'affectation dûment spécifiés, où il n'existe pas d'établissement d'enseignement, un deuxième voyage aller retour est pris en charge les années où le fonctionnaire n'a pas droit au congé dans les foyers.
Restrictions :	Le montant de l'indemnité ne peut dépasser le coût du voyage aller retour entre le lieu d'affectation et le pays d'origine.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La fonction publique de référence prend à sa charge, une fois par an, les frais de voyage aller retour des enfants des fonctionnaires remplissant les conditions requises entre le lieu où se trouve l'établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire fréquenté aux Etats-Unis et le lieu d'affectation. S'agissant d'un établissement d'enseignement postsecondaire, les frais de voyage sont payés une fois par an jusqu'au vingt-troisième anniversaire de l'enfant. Pour ce qui est de l'enseignement secondaire (de la troisième à la terminale), l'indemnité pour frais d'études n'est pas versée lorsque la fonction publique paie les frais de voyage. Lorsque le fonctionnaire choisit un établissement moins cher dans un pays tiers (que le programme soit ou non de type américain) la fonction publique de référence prend à sa charge plusieurs voyages par an, à l'occasion des vacances scolaires (quatre par an), dans les limites du plafond autorisé.

5.3 Frais de voyage à l'occasion d'une visite familiale

Raison d'être et objet : Lorsque aucun membre de la famille du fonctionnaire remplissant les conditions requises ne s'est rendu au lieu d'affectation aux frais de l'organisation au cours des 12 mois qui précèdent, l'organisation paye le voyage du fonctionnaire qui rend visite à sa famille.

Date d'institution : 1956.

Conditions d'octroi : Fonctionnaires recrutés sur le plan international en poste ailleurs que dans leur pays d'origine.

Modalités : Paiement des frais de voyage entre le lieu d'affectation et le lieu du congé dans les foyers, le lieu où le fonctionnaire a été recruté ou son ancien lieu d'affectation.

Maximum autorisé : Coût d'un voyage aller retour.

Restrictions : Le voyage de visite familiale n'est en principe payé que l'année au cours de laquelle le fonctionnaire n'a pas droit au congé dans les foyers. Les frais pris en charge ne peuvent excéder les frais de voyage entre le lieu d'affectation et le lieu considéré comme étant la résidence du fonctionnaire dans son pays d'origine.

FNCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La fonction publique de référence ne prévoit pas de dispositions équivalentes, mais elle prend en charge les frais de voyage des enfants des agents diplomatiques ou consulaires lorsque les parents sont séparés.

6. VERSEMENTS A LA CESSATION DE SERVICE

Les versements à la cessation de service peuvent être effectués au titre de la compensation de jours de congé annuel accumulés, de la prime de rapatriement, du capital décès et de l'indemnité de licenciement. Les trois dernières prestations sont calculées selon des formules précises reposant sur le barème des traitements de base/planchers.

6.1 Compensation de jours de congé annuel accumulés

Raison d'être et objet : Permettre aux fonctionnaires, au moment de la cessation de service, de "convertir" en espèces les jours de congé annuel que, pour des raisons liées à leurs fonctions, ils n'ont pas été en mesure de prendre.

Date d'institution : 1946.

Conditions d'octroi : Voir la rubrique "Raison d'être".

Modalités : Calculée sur la base du traitement net du fonctionnaire au lieu d'affectation où il était en poste lors de la cessation de service.

Restrictions : Le nombre de jours de congé annuel accumulés ne doit pas dépasser 60 jours ouvrables.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La fonction publique de référence accorde une compensation pour les congés annuels accumulés à concurrence de 240 heures; cette période est portée à 360 heures pour les fonctionnaires en poste à l'étranger. Il n'est pas fixé de limite au nombre d'heures de congé que peuvent accumuler les fonctionnaires du régime "Senior Executive Service".

6.2 Indemnité de licenciement

Raison d'être et objet : Compenser le préjudice que représente pour le fonctionnaire licencié la perte de son emploi et lui permettre de disposer d'un certain revenu pendant la période de transition qui suit la cessation de service.

Date d'institution : 1946.

Conditions d'octroi : Versée lorsqu'il est mis fin à la nomination d'un fonctionnaire avant terme et à l'initiative de l'organisation.

Modalités : Le montant de l'indemnité dépend du type de contrat et de la durée de service du fonctionnaire. Pour les fonctionnaires de carrière, ce montant va de trois à 12 mois de traitement de base (déduction faite des contributions du personnel), en fonction de la durée de service. En cas de nomination pour une durée déterminée de plus de six mois, l'indemnité équivaut à une semaine de traitement pour chaque mois restant à courir jusqu'à la fin du contrat, étant entendu qu'elle ne peut être inférieure à six semaines ou supérieure à trois mois de traitement pour les fonctionnaires ayant cinq années de service ou moins. Pour les fonctionnaires dont la durée de service est de six ans ou plus, le montant de l'indemnité va de 3 à 12 mois de traitement, en fonction du nombre d'années de service.

Montant autorisé : Calculé par application du barème des versements à la cessation de service au barème des traitements de base/planchers.

Restrictions : N'est pas versée dans les cas suivants :

- a) Démission, sauf si cette dernière est présentée après que le licenciement a été notifié et la date de licenciement décidée;

- b) Arrivée à terme d'une nomination pour une durée déterminée;
- c) Renvoi sans préavis pour faute grave;
- d) Abandon de poste;
- e) Départ à la retraite.

En cas de licenciement pour raisons de santé, le montant des prestations éventuellement versées au fonctionnaire pour invalidité est déduit du montant de l'indemnité de licenciement.

FNCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La fonction publique de référence verse une somme à la cessation de service lorsque celle-ci résulte d'une compression des effectifs. Le montant de cette somme est fonction de la longueur de la carrière et généralement fixé à une semaine de traitement pour chaque année de service jusqu'à 10 ans puis deux semaines de traitement pour les années suivantes, jusqu'à concurrence d'une année de traitement de base.

6.3 Prime de rapatriement

Raison d'être et objet : Défrayer le fonctionnaire des dépenses occasionnées par :

- La perte, pendant la période de service, des contacts professionnels et autres avec le pays d'origine;
- La nécessité de quitter son lieu de résidence et de liquider ses engagements dans un pays étranger;
- Les frais que les fonctionnaires doivent normalement encourir pour se réinstaller à leur retour.

Date d'institution : 1950.

Conditions d'octroi : Service continu hors du pays d'origine.

Modalités : Le montant de la prime est fonction du nombre d'années de service et des charges de famille du fonctionnaire.

Montant autorisé :	<u>Fonctionnaire ayant un conjoint ou un enfant à charge</u>	<u>Nombre de semaines de traitement net/ de base</u>
	Minimum - 1 année de service	4
	Maximum - 12 années de service	28

Autres fonctionnaires

Minimum - 1 année de service	3
Maximum - 12 années de service	16

Restrictions : Les fonctionnaires doivent apporter la preuve qu'ils ont établi leur résidence dans un pays autre que celui de leur dernier lieu d'affectation.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

La fonction publique de référence n'octroie pas de prime de rapatriement.

6.4 Capital décès

Raison d'être et objet : Aider les survivants d'un fonctionnaire décédé en cours d'emploi à affronter la période de transition pendant laquelle ils sont souvent obligés de quitter le lieu d'affectation.

Conditions d'octroi : Versé au conjoint survivant et aux enfants à charge, en cas de décès d'un fonctionnaire engagé pour un an et plus ou qui a déjà accompli un an de service.

Date d'institution : Institué à l'ONU en 1956 et étendu par le CCQA à l'ensemble des organisations appliquant le régime commun en 1958.

Modalités : Le montant est proportionnel au nombre d'années de service accomplies par le fonctionnaire. Il peut aller de trois mois de traitement de base/plancher pour trois années ou moins de service à neuf mois de traitement au maximum pour neuf années de service ou davantage.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les employés de la fonction publique fédérale des Etats-Unis peuvent souscrire à une police d'assurance-vie des fonctionnaires. Cette police comprend une assurance de base pour un montant équivalent à la plus grande des deux sommes suivantes : traitement annuel effectif du fonctionnaire (arrondi aux 1 000 dollars supérieurs et majoré de 2 000 dollars) ou 10 000 dollars. Le montant de la police est doublé pour les fonctionnaires âgés de moins de 36 ans puis il diminue de 10 % par an à partir de 36 ans jusqu'à s'annuler à 45 ans. L'assurance de base prévoit également des prestations en cas de décès ou de mutilation par suite d'un accident. Le fonctionnaire paie les deux tiers de la prime et le gouvernement fédéral un tiers. Outre l'assurance de base, les fonctionnaires peuvent prendre, en option, les trois types d'assurance suivants (dont la prime est intégralement payée par eux) :

a) Une police supplémentaire d'assurance-vie de 10 000 dollars et une autre du même montant pour décès ou mutilation par accident;

b) Une police supplémentaire d'assurance-vie correspondant à un, deux, trois, quatre ou cinq fois le traitement annuel;

c) Une police d'assurance-vie de 5 000 dollars pour le conjoint et de 2 500 dollars pour chaque enfant à charge.

7. CONGES

7.1 Congé annuel (y compris le congé dans les foyers)

Raison d'être et objet : Destiné à permettre au fonctionnaire de jouir d'une période de repos annuelle.

Date d'institution : 1946.

Conditions d'octroi : Les jours de congé annuel sont portés au crédit d'un fonctionnaire pendant tout le temps qu'il reçoit son plein traitement.

Modalités : Deux jours et demi ouvrables par mois.

Maximum autorisé : 30 jours ouvrables par an, accumulables jusqu'à 60 jours.

Date de prise d'effet : 1946.

Restrictions : Voir plus haut à la rubrique "Conditions d'octroi".

FUNCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Le nombre de jours de congé annuel est fonction du nombre d'années de service accomplies dans l'Administration fédérale des Etats-Unis. Les fonctionnaires qui reçoivent leur plein traitement et ont 15 années de service ou davantage ont droit à 26 jours de congé annuel par an; ceux qui ont accompli entre trois et 15 années de service ont droit à 20 jours; ceux qui ont moins de trois années de service ont droit à 13 jours. Les fonctionnaires ne peuvent accumuler plus de 30 jours de congé annuel par an, à l'exception de ceux qui sont en poste à l'étranger, pour lesquels cette période est portée à 45 jours. Il n'est pas fixé de limite au nombre de jours que peuvent accumuler les fonctionnaires pour la période de service qu'ils accomplissent lorsqu'ils relèvent du régime du "Senior Executive Service".

Les droits supplémentaires au titre du congé dans les foyers sont indiqués dans la section 5.1.

Dans certains lieux d'affectation dûment spécifiés et dans les lieux d'affectation isolés, les fonctionnaires peuvent accumuler des congés spéciaux de compensation.

7.2 Congé de maladie

Raison d'être et objet : Accordé aux fonctionnaires qui sont empêchés par une maladie ou un accident d'accomplir leur tâche.

Modalités : Moyennant la présentation d'un certificat médical, les fonctionnaires ont droit à des congés de maladie selon les modalités suivantes :

Contrat à durée déterminée :

Moins d'un an - deux jours par mois de service.

Nomination pour une période de stage ou pour une durée déterminée :

Plus d'un an et moins de cinq ans : trois mois à plein traitement et trois mois à mi-traitement pour toute période de 12 mois consécutifs.

Nomination pour des durées indéterminées ou cinq années ou plus de service

Maximum de neuf mois à plein traitement et neuf mois à mi-traitement pour toute période de quatre années consécutives.

Date d'institution : 1951.

Restrictions : Un certificat médical est exigé à partir du troisième jour de congé. Les droits à congé de maladie ne peuvent pas être reportés d'une période sur l'autre.

FNCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les fonctionnaires qui reçoivent leur plein traitement ont droit à 13 jours de congé de maladie par an, sans qu'il soit fixé de limite au nombre de jours de congé de maladie qu'ils peuvent accumuler. Au moment où le fonctionnaire part à la retraite, les jours de congé de maladie qu'il n'a pas utilisés sont rajoutés à la période de service qu'il a accomplie aux fins du calcul des prestations de retraite.

7.3 Congé de maternité

Raison d'être et objet : Congé à plein traitement accordé à une fonctionnaire avant et après l'accouchement.

Date d'institution : 1946.

Conditions d'octroi : Voir ci-dessus à la rubrique "Raison d'être et objet".

Maximum autorisé : 16 semaines.

Date de prise d'effet : 1er janvier 1981.

Restrictions : Voir ci-dessus à la rubrique "Raison d'être et objet".

FNCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Le congé de maternité en tant que tel n'est pas prévu dans la fonction publique de référence mais il peut être pris indifféremment sur les congés annuels, les congés de maladie ou, le plus souvent, les congés sans traitement.

7.4 Congé spécial (avec ou sans traitement)

- Raison d'être et objet :** Un congé spécial peut être accordé aux fonctionnaires soit pour leur permettre de poursuivre des études ou des recherches dans l'intérêt de l'organisation, soit en cas de maladie prolongée, soit lors de l'adoption d'un enfant, soit encore pour toute autre raison importante.
- Conditions d'octroi :** Voir ci-dessus à la rubrique "Objet".
- Restrictions :** Voir ci-dessus à la rubrique "Raison d'être et objet".

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les employés de la fonction publique de référence ont droit à un congé sans traitement accordé à la discrétion de l'organisme qui les emploie. Les périodes de congé sans traitement peuvent être accordées quel que soit le nombre de jours de congé accumulés par le fonctionnaire.

7.5 Jours fériés ou chômés

- Raison d'être et objet :** Un certain nombre de jours fériés non comptés comme congés annuels sont déterminés dans chaque lieu d'affectation.
- Conditions d'octroi :** Accordés aux fonctionnaires qui reçoivent leur plein traitement.
- Maximum autorisé :** Neuf jours par an.
- Restrictions :** Voir ci-dessus à la rubrique "Conditions d'octroi". Quelle que soit la pratique locale, il ne peut y avoir plus de neuf jours fériés ou chômés.

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les employés de la fonction publique de référence ont droit à 10 jours fériés par an en sus du congé annuel; les fonctionnaires en poste à Washington ont également droit à un jour de congé tous les quatre ans à l'occasion des élections présidentielles. Les fonctionnaires en poste à l'étranger ont en outre droit à des congés à l'occasion des jours fériés dans le pays de leur lieu d'affectation.

8. ASSURANCE MALADIE

- Objet :** Offrir des services d'assurance au fonctionnaire et aux personnes qui sont à sa charge en cas de maladie ou d'accident.
- Date d'institution :** 1946.
- Conditions d'octroi :** Peuvent y participer les fonctionnaires qui reçoivent leur plein traitement.

Modalités :

Les régimes d'assurance varient d'un lieu d'affectation à un autre et même parfois d'une organisation à une autre dans un même lieu d'affectation. A quelques rares exceptions près, les primes d'assurance maladie sont payées pour moitié par l'organisation et pour moitié par le fonctionnaire.

Restrictions :

Voir ci-dessus à la rubrique "Conditions d'octroi".

FONCTION PUBLIQUE DE REFERENCE

Les employés de la fonction publique de référence ne sont pas tenus de souscrire au régime d'assurance maladie (Health Benefits Program) qui est accessible à la plupart d'entre eux et à leur famille, et qui comporte plusieurs options. La fonction publique prend à sa charge 60 % de la prime moyenne de la police la plus exhaustive offerte par les six plans d'assurance les plus importants et les plus représentatifs. La part payée par la fonction publique ne peut cependant dépasser 75 % du montant total de la prime. Elle est la même pour tous les employés qui reçoivent un plein traitement.

ANNEXE VIII

Pratiques suivies par les organisations en ce qui concerne les avantages liés à l'expatriation (indemnité pour frais d'études, congé dans les foyers et prime de rapatriement) accordés aux fonctionnaires résidant dans leur pays d'origine et affectés dans un autre pays

Organisation	Texte de référence	Nombre de fonctionnaires visés	Observations
Organisation des Nations Unies (y compris le PNUD, l'UNICEF et le MCR)	Règlement/Statut du personnel de l'ONU		Aucun des avantages liés à l'expatriation n'est accordé aux fonctionnaires qui résident et travaillent dans leur pays d'origine.
ONUDI	Règlement/Statut du personnel de l'ONU		Aucun des avantages liés à l'expatriation n'est accordé aux fonctionnaires qui résident et travaillent dans leur pays d'origine.
UPU			La question ne se pose pas.
UNRWA			La question ne se pose pas en raison du tracé des frontières nationales.
UIT	Règlement du personnel	12	Comme tous les fonctionnaires de l'UIT sont considérés comme ayant été recrutés sur le plan international, ils bénéficient des avantages au titre de l'expatriation.
OMM	Règlement du personnel	6	Comme tous les fonctionnaires de l'OMM sont considérés comme ayant été recrutés sur le plan international, ils bénéficient des avantages au titre de l'expatriation.
OMI			La question ne se pose pas.
OMPI	Règlement/statut du personnel	11	Tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international bénéficient des avantages liés à l'expatriation en vertu du Règlement/Statut du personnel de l'OMPI.
OACI			La question ne se pose pas.
GATT	Règlement/Statut du personnel de l'ONU		Aucun des avantages liés à l'expatriation n'est accordé aux fonctionnaires qui résident et travaillent dans leur pays d'origine.

Organisation	Texte de référence	Nombre de fonctionnaires visés	Observations
AIEA		1	Les décisions sont prises ponctuellement lorsque le fonctionnaire n'a pas la nationalité du pays où le lieu d'affectation est situé.
CCI	Règlement/Statut du personnel de l'ONU		Aucun des avantages liés à l'expatriation n'est accordé aux fonctionnaires qui résident et travaillent dans leur pays d'origine.
Unesco			Il n'y a pas à sa connaissance de fonctionnaires qui résident dans leur pays d'origine tout en étant affectés ailleurs.
FAO			La question ne se pose pas étant donné l'emplacement géographique.
OIT	Règlement du personnel	35	Les avantages liés à l'expatriation sont accordés à tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international.
OMS	Règlement du personnel	50	Les avantages liés à l'expatriation sont accordés à tous les fonctionnaires recrutés sur le plan international.

a) Fonctionnaires ayant droit au paiement d'un déménagement :

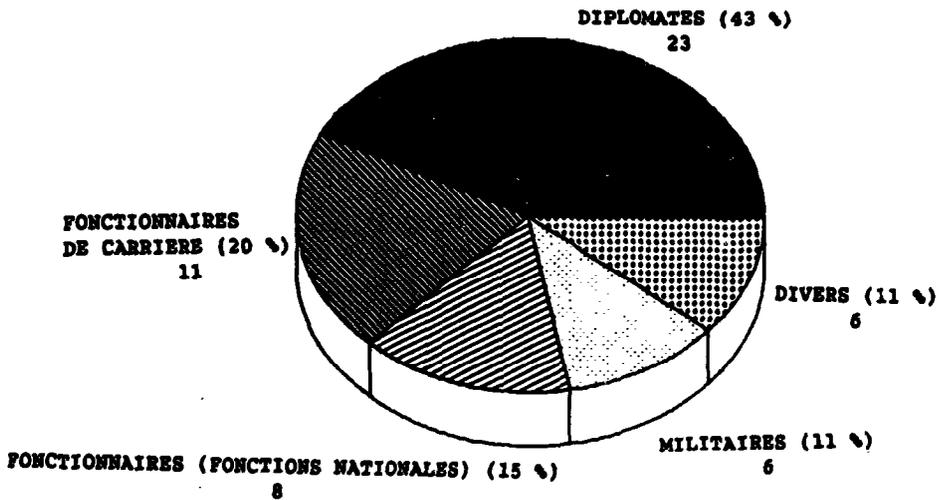
- i) Dans les villes sièges (et les lieux d'affectation "assimilés"), l'indemnité pour la mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail serait calculée à l'aide de la matrice. Un fonctionnaire qui recevrait un montant forfaitaire égal à un mois de traitement ne pourrait prétendre à la prime d'affectation;
- ii) Dans les lieux d'affectation hors siège, l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail serait réduite de 5 % et le montant forfaitaire payable au titre de la prime d'affectation serait égal à un mois de traitement seulement;

b) Fonctionnaires n'ayant pas droit au paiement d'un déménagement :

- i) Dans les villes sièges (et les lieux d'affectation "assimilés"), l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail serait majorée de 3 %, ce qui correspondrait approximativement au montant actuel de l'indemnité d'affectation. Les intéressés recevraient l'indemnité d'installation applicable aux villes sièges;
- ii) Dans les lieux d'affectation hors siège, les intéressés recevraient l'indemnité pour mobilité et difficulté des conditions de vie et de travail prévue par la matrice et l'indemnité d'affectation hors siège.

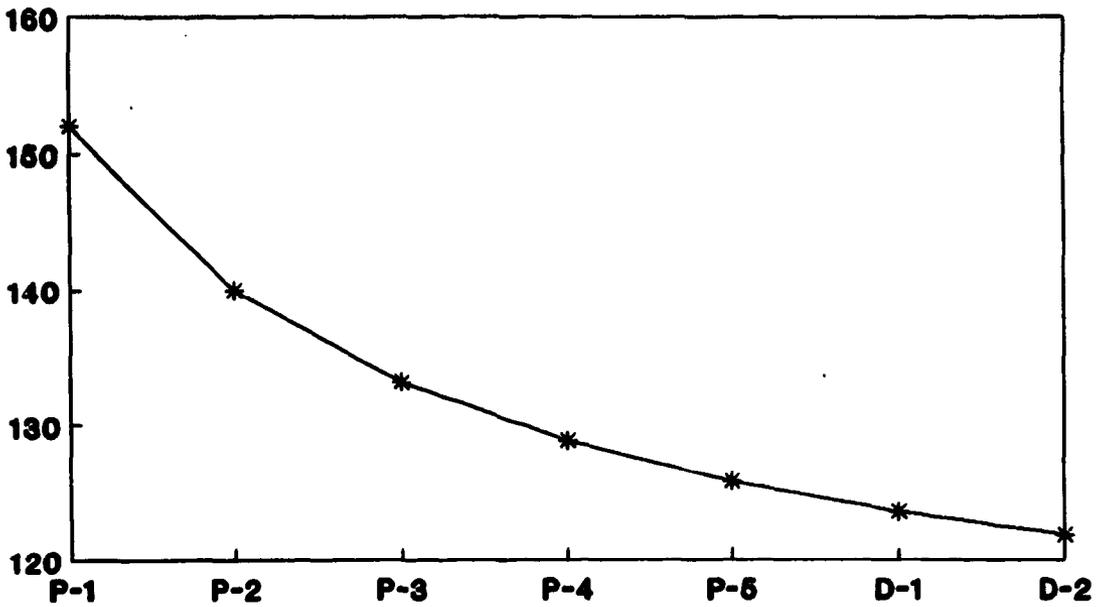
ANNEXE IX

Origine professionnelle des fonctionnaires ayant rang de
sous-secrétaire général ou de secrétaire général adjoint
à l'Organisation des Nations Unies



ANNEXE X

Rapport entre les rémunérations nettes versées aux classes P-1 à D-2 par l'Organisation des Nations Unies à New York et par l'Administration fédérale des Etats-Unis à Washington aux classes équivalentes



* RAPPORT ONU/ETATS-UNIS

Fonctionnement du régime d'allocations-logement révisé, envisagé pour les sous-secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints et fonctionnaires de rang équivalent

Dépenses de logement des sous-secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints et fonctionnaires de rang équivalent

Les dépenses supplémentaires liées à la location de logements spacieux, situés dans des quartiers résidentiels, que doivent assumer les hauts fonctionnaires du rang susmentionné, seraient partiellement remboursables, à la discrétion des chefs de secrétariat, par l'application d'une formule limitant le montant de l'allocation-logement à percevoir, et non pas le montant du loyer versé. Le montant maximum des allocations-logement versées à ces fonctionnaires serait égal à 75 % du seuil de subvention applicable dans chaque cas particulier. Pour prendre un exemple, la rémunération nette (traitement de base net majoré de l'indemnité de poste) est de 8 263 dollars par mois pour un sous-secrétaire général ayant des charges de famille à New York, et le pourcentage-seuil à New York est actuellement de 26 %. Le seuil de subvention individuel de ce sous-secrétaire général à New York s'établirait donc à 2 148 dollars par mois. Selon la formule envisagée, ce sous-secrétaire général aurait droit à une allocation-logement représentant 75 % du seuil de subvention individuel (2 148 dollars), soit 1 611 dollars par mois. Pour un loyer mensuel de 4 161 dollars, le fonctionnaire en question bénéficierait alors pleinement du régime envisagé. En revanche, s'il décide de louer un logement pour un loyer mensuel supérieur à 4 161 dollars, la différence entre son loyer et le montant de 4 161 dollars ne sera pas prise en compte dans le calcul de l'allocation-logement.

Exemples concernant des fonctionnaires du rang de sous-secrétaire général à New York

- Le fonctionnaire A loue un logement coûtant 2 100 dollars par mois. Ce loyer étant inférieur au seuil de subvention (2 148 dollars), aucune allocation ne lui sera versée. Sa rémunération effective s'élèvera donc en tout à 8 263 dollars par mois et le montant net du loyer restant à sa charge sera de 2 100 dollars par mois.
- Le fonctionnaire B loue un logement coûtant 3 400 dollars par mois, ce qui lui donne droit à une allocation-logement de $(3\ 400 - 2\ 148) \times 0,8 = 1\ 002$ dollars par mois. Sa rémunération effective s'élèvera donc en tout à $(8\ 263 + 1\ 002) = 9\ 265$ dollars et le montant net du loyer restant à sa charge sera de $(3\ 400 - 1\ 002) = 2\ 398$ dollars.
- Le fonctionnaire C loue un logement coûtant 4 160 dollars par mois, ce qui lui donne droit à une allocation-logement de $(4\ 160 - 2\ 148) \times 0,8 = 1\ 610$ dollars par mois. Sa rémunération effective s'élèvera en tout à $(8\ 263 + 1\ 610) = 9\ 873$ dollars et le montant net du loyer restant à sa charge sera de $(4\ 160 - 1\ 610) = 2\ 550$ dollars par mois.

- Le fonctionnaire D loue un logement coûtant 7 500 dollars par mois. Si l'on calculait l'allocation-logement selon la méthode ci-dessus, cette allocation s'élèverait à 4 281 dollars par mois, mais l'allocation-logement est limitée à 1 611 dollars par mois. La rémunération effective de ce fonctionnaire s'élèvera donc en tout à $(8\ 263 + 1\ 611) = 9\ 874$ dollars et le montant net du loyer restant à sa charge sera de $(7\ 500 - 1\ 611) = 5\ 889$ dollars par mois.

ANNEXE XII

Comparaison entre la rémunération nette des fonctionnaires
(P-1 à D-2) des Nations Unies à New York et celle des
fonctionnaires de l'Administration fédérale des Etats-Unis
à Washington, aux classes équivalentes

(Marge calculée au 1er juin 1990)

Classe (1)	Rémunération nette		Rapport Nations Unies/ Etats-Unis (Washington = 100) (4)	Coefficients de pondération utilisés pour le calcul du rapport Nations Unies/ Etats-Unis g/ (5)
	Nations Unies a/ (2)	Etats-Unis b/ (3)		
(En dollars)				
P-1	33 323	21 925	152,0	3,0
P-2	42 592	30 432	140,0	13,2
P-3	51 860	38 939	133,2	23,3
P-4	61 129	47 447	128,8	28,0
P-5	70 398	55 954	125,8	21,8
D-1	79 667	64 461	123,6	7,9
D-2	88 936	72 969	121,9	2,8
Rapport moyen pondéré avant ajustement en fonction de l'écart entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington :				130,7
Rapport entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington :				111,3
Rapport moyen pondéré, ajusté en fonction de l'écart entre le coût de la vie à New York et le coût de la vie à Washington :				117,4

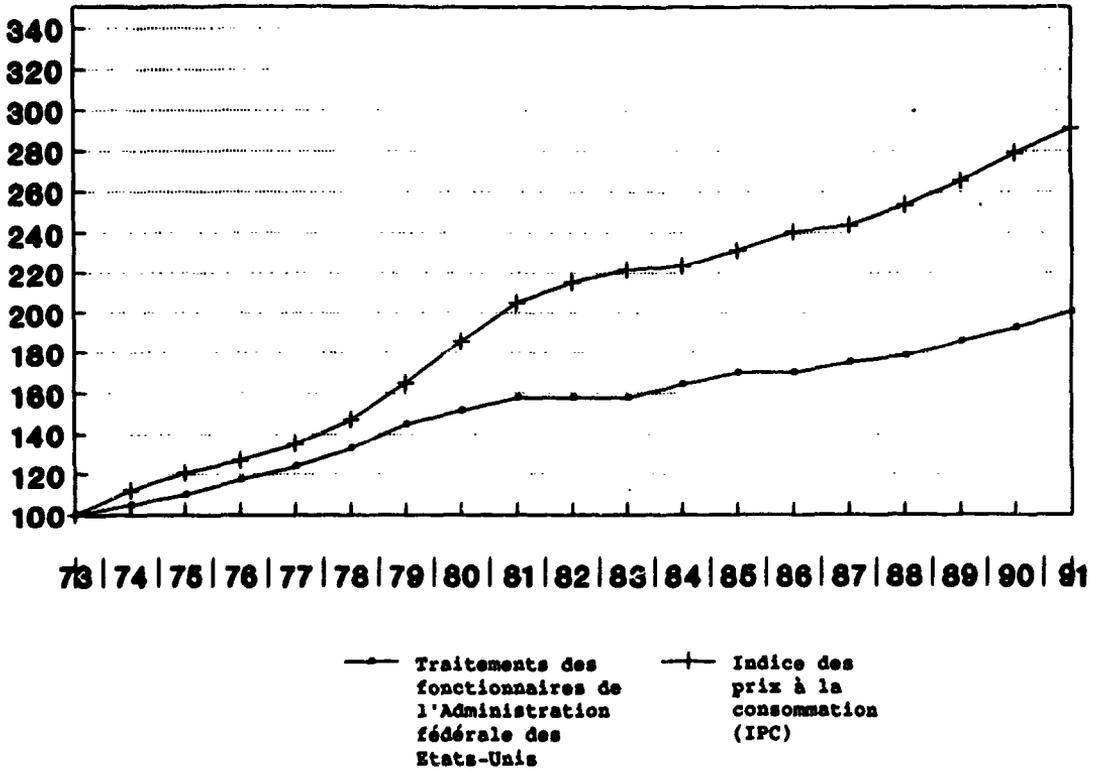
a/ Traitement moyen des fonctionnaires des Nations Unies calculé par régression pour chaque classe.

b/ Traitement moyen des fonctionnaires de l'Administration fédérale en poste dans la région de Washington et occupant des emplois équivalents (données communiquées par l'Office of Personnel Management et correspondant au barème des traitements entré en vigueur le 1er janvier 1990, compte tenu du plafond limitant la rémunération de base).

g/ Ces coefficients de pondération correspondent au nombre des fonctionnaires des Nations Unies des classes P-1 à D-2 inclusivement qui étaient en poste au Siège de l'ONU et dans les bureaux de l'Organisation des Nations Unies à New York au 31 décembre 1988.

ANNEXE XIII

Mouvements des traitements versés dans l'Administration fédérale
des Etats-Unis et de l'indice des prix à la consommation



ANNEXE XIV

Traitements annuels nets qu'il est proposé d'appliquer à compter du 1er mars 1991 pour les administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur

(En dollars des Etats-Unis)

Classes	Echelons														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
SGA Net F	79 299														
SS6 Net F	72 695														
D-2 Net F	60 836	62 022	63 208	64 394	65 580	66 765									
D-1 Net F	54 576	55 591	56 607	57 622	58 638	59 653	60 669	61 684	62 700						
P-5 Net F	48 879	49 798	50 717	51 636	52 555	53 474	54 393	55 312	56 231	57 150	58 069	58 983	59 907		
P-4 Net F	41 284	42 180	43 077	43 973	44 869	45 765	46 662	47 558	48 454	49 350	50 246	51 143	52 039	52 935	53 831
P-3 Net F	34 666	35 508	36 350	37 192	38 034	38 876	39 718	40 559	41 401	42 243	43 085	43 927	44 769	45 611	46 453
P-2 Net F	28 742	29 495	30 248	31 001	31 754	32 507	33 260	34 013	34 766	35 519	36 272	37 025			
P-1 Net F	22 752	23 476	24 200	24 924	25 647	26 371	27 095	27 818	28 542	29 266					

Compléments de traitement et déductions : liste des Etats
Membres qui, au 30 juin 1990, n'avaient pas répondu aux
lettres du Président de la Commission

Afghanistan, Angola, Bangladesh, Belize, Bénin, Bulgarie, Cameroun, Chine, Congo, Côte d'Ivoire, Cuba, Djibouti, Dominique, Emirats arabes unis, El Salvador, France, Gambie, Guinée, Guinée équatoriale, Iran (République islamique d'), Irlande, Koweït, Luxembourg, Mali, Mongolie, Mozambique, Myanmar, Népal, Niger, Paraguay, République centrafricaine, République démocratique populaire lao, République dominicaine, République socialiste soviétique de Biélorussie, République socialiste soviétique d'Ukraine, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Saint-Kitts-et-Nevis, Samoa, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Seychelles, Suriname, Swaziland, Tchad, Tchécoslovaquie, Tunisie, Union des Républiques socialistes soviétiques, Uruguay, Viet Nam et Yémen.

ANNEXE XVI

Barème des traitements nets recommandé pour la catégorie
des agents des services généraux à Londres

(En livres sterling)

1er avril 1990

Echelons

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1	7 791	8 103	8 415	8 727	9 039	9 351	9 663	9 975	10 287	10 599	10 911
2	8 725	9 074	9 423	9 772	10 121	10 470	10 819	11 168	11 517	11 866	12 215
3	9 772	10 163	10 554	10 945	11 336	11 727	12 118	12 509	12 900	13 291	13 682
4	10 944	11 382	11 820	12 258	12 696	13 134	13 572	14 010	14 448	14 886	15 324
5	12 257	12 747	13 237	13 727	14 217	14 707	15 197	15 687	16 177	16 667	17 157
6	13 727	14 275	14 825	15 374	15 923	16 472	17 021	17 570	18 119	18 668	19 217
7	15 377	15 992	16 607	17 222	17 837	18 452	19 067	19 682	20 297	20 912	21 527
8	17 222	17 911	18 600	19 289	19 978	20 667	21 356	22 045	22 734	23 423	24 112

Barèmes des traitements nets recommandés pour les agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York

Tableau A

Barème des traitements recommandés pour les agents de la catégorie des services généraux au 1er octobre 1989

(En dollars des Etats-Unis)

Classes	Echelons										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	VIX	X	XI
1	15 641	16 234	16 828	17 421	18 015	18 608	19 202	19 795	20 389		
2	17 282	17 939	18 595	19 252	19 909	20 565	21 222	21 879	22 535	23 192	
3	19 091	19 817	20 544	21 271	21 998	22 725	23 452	24 179	24 906	25 632	26 359
4	21 102	21 903	22 704	23 505	24 306	25 107	25 908	26 709	27 510	28 311	29 112
5	23 309	24 196	25 082	25 968	26 855	27 741	28 627	29 514	30 400	31 286	32 172
6	25 768	26 746	27 725	28 703	29 682	30 661	31 639	32 618	33 596	34 575	35 553
7	28 466	29 549	30 631	31 714	32 797	33 880	34 963	36 045	37 128	38 211	39 294

Tableau B

**Barème des traitements recommandé pour les agents de la catégorie
des corps de métiers au 1er octobre 1989**

(En dollars des Etats-Unis)

Classes	Echelons						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	21 696	22 391	23 086	23 780	24 475	25 170	25 864
2	23 794	24 555	25 316	26 077	26 838	27 598	28 359
3	25 887	26 716	27 544	28 372	29 200	30 029	30 857
4	27 982	28 876	29 771	30 665	31 560	32 454	33 348
5	30 073	31 036	31 999	32 962	33 925	34 887	35 850
6	32 168	33 197	34 227	35 256	36 285	37 314	38 343
7	34 266	35 363	36 459	37 556	38 652	39 749	40 845
8	36 360	37 524	38 688	39 852	41 016	42 180	43 344

Tableau C

Barème des traitements recommandés pour les agents du Service de sécurité au 1er octobre 1989

(En dollars des Etats-Unis)

Classes	Echelons													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
1	23 631	24 339												
2	26 368	27 159	27 950	28 741	29 532	30 323	31 114	31 905	32 697	33 488	34 279	35 070	35 861	
3	29 104	29 977	30 851	31 725	32 598	33 472	34 346	35 219	36 093	36 967	37 840			
4	30 976	32 091	33 206	34 322	35 437	36 553	37 668	38 784	39 899					
5	33 704	34 919	36 134	37 349	38 563	39 778	40 993	42 208	43 422					
6	36 376	37 686	38 997	40 307	41 618	42 928	44 239	45 549	46 860					
7	39 052	40 457	41 862	43 267	44 672	46 077	47 482	48 887	50 292					

ANNEXE XVIII

Barème des traitements nets recommandés pour les agents de la catégorie des services généraux à Rome

(En milliers de lires)

1er février 1990

Echelons

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
1	27 149	27 719	28 289	28 859	29 429	29 999	30 569	31 139	31 709	32 279	32 849	33 419	33 989	34 559	35 129
2	28 778	29 469	30 160	30 851	31 542	32 233	32 924	33 615	34 306	34 997	35 688	36 379	37 070	37 761	38 452
3	30 792	31 624	32 456	33 288	34 120	34 952	35 784	36 616	37 448	38 280	39 112	39 944	40 776	41 608	42 440
4	33 564	34 537	35 510	36 483	37 456	38 429	39 402	40 375	41 348	42 321	43 294	44 267	45 240	46 213	47 186
5	37 256	38 374	39 492	40 610	41 728	42 846	43 964	45 082	46 200	47 318	48 436	49 554	50 672	51 790	52 908
6	42 845	44 130	45 415	46 700	47 985	49 270	50 555	51 840	53 125	54 410	55 695	56 980	58 265	59 550	60 835
7	49 271	50 749	52 227	53 705	55 183	56 661	58 139	59 617	61 095	62 573	64 051	65 529			

ANNEXE XIX

Tableau A

Barème des traitements des agents de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à Vienne, déduction faite de l'avantage "Economat"

(Montants nets en schillings autrichiens, au 1er mars 1987)

Classes	Echelons										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
3	197 609	203 933	210 257	216 581	222 905	229 229	235 553	241 877	248 201	254 525	260 849
4	231 993	239 417	246 841	254 265	261 689	269 113	276 537	283 961	291 385	298 809	306 233
5	272 360	281 075	289 790	298 505	307 220	315 935	324 650	333 365	342 080	350 795	359 510
6	319 750	329 982	340 214	350 446	360 678	370 910	381 142	391 374	401 606	411 838	422 070
7	375 386	387 398	399 410	411 422	423 434	435 446	447 458	459 470	471 482	483 494	495 506
8	440 703	454 805	468 907	483 009	497 111	511 213	525 315	539 417	553 519	567 621	581 723

Tableau B

Barème des traitements des agents de la catégorie des travailleurs manuels à Vienne, établi d'après l'enquête de 1987 sur les conditions d'emploi, sans déduction de l'avantage "Economat"

(Montants nets en schillings autrichiens, au 1er mars 1987)

Classes	Echelons										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
2	160 559	165 697	170 835	175 973	181 111	186 249	191 387	196 525	201 663	206 801	211 939
3	175 010	180 610	186 210	191 810	197 410	203 010	208 610	214 210	219 810	225 410	231 010
4	190 761	196 866	202 971	209 076	215 181	221 286	227 391	233 496	239 601	245 706	251 811
5	207 929	214 583	221 237	227 891	234 545	241 199	247 853	254 507	261 161	267 815	274 469
6	230 801	238 186	245 571	252 956	260 341	267 726	275 111	282 496	289 881	297 266	304 651
7	281 633	290 645	299 946	309 544	319 450	329 672	340 221	351 109	362 344	373 939	385 505

ANNEXE XX

Indemnité pour frais d'études : fréquence des cas dans lesquels les dépenses
effectives excèdent le montant maximum des frais remboursables

(Ventilation entre les différentes monnaies locales)

Monnaie	Montant maximum actuel de l'indemnité (en équivalent dollars E.-U. au 1.7.90)	Montant maximum actuel (en monnaie locale)	Montant recommandé (en monnaie locale)	Pourcentage de cas dans lesquels les dépenses effectives excèdent le montant maximum des <u>frais remboursables</u>	
				Pourcentage actuel	Pourcentage après augmentation
Yen (Japon)	10 330,3	1 586 250	1 586 250	0	0
Schilling autrichien	9 750,0	114 075	114 075	0	0
Franc suisse	9 718,0	13 703	13 703	0,66	0,2
Deutsche Mark	9 700,6	16 200	19 800 a/	5,26	0
Florin néerlandais	9 514,9	17 888	17 888	3,45	3,45
Markkaa (Finlande)	9 274,8	36 450	36 450	0	0
Franc belge	9 222,4	317 250	317 250	0	0
Couronne danoise	9 113,0	58 050	58 050	0	0
Peseta espagnole	8 519,4	877 500	1 072 500 a/	10,34	10,34
Couronne suédoise	8 283,6	49 950	49 950	0	0
Franc français	8 196,4	45 900	45 900	1,21	1,21
Franc CFA	8 196,4	2 295 000	2 295 000	0	0
Livre irlandaise	7 937,0	4 921	4 921	0	0
Lire italienne	7 714,3	9 450 000	11 549 997 a/	15,92	0,6
Livre sterling (Royaume-Uni)	7 666,1	4 408	5 387 a/	26,3	10,8
Couronne norvégienne	7 430,2	47 925	47 925	0	0
Dollar des Etats-Unis	6 750,0	6 750	8 250 a/	10,5	7,2

a/ Montant différent du montant actuel de l'indemnité.

ANNEXE XXI

Barème des traitements recommandé pour les agents de la catégorie du Service mobile
- montants bruts et montants nets (après déduction des contributions du personnel)

(En dollars des Etats-Unis)

1er juillet 1990

Echelons

Classes	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
FS-7	Brut	55 402	56 987	58 572	60 157	61 742	63 327	64 912	66 525	68 140	69 754	71 369	72 983		
	Net F	37 821	38 693	39 565	40 436	41 308	42 180	43 052	43 924	44 795	45 667	46 539	47 411		
	Net C	35 139	35 926	36 712	37 498	38 284	39 070	39 856	40 643	41 429	42 215	43 002	43 788		
FS-6	Brut	45 439	46 863	48 288	49 712	51 137	52 561	53 986	55 425	56 902	58 378	59 855	61 331		
	Net F	32 150	32 962	33 774	34 586	35 398	36 210	37 022	37 834	38 646	39 458	40 270	41 082		
	Net C	30 007	30 741	31 477	32 211	32 947	33 681	34 417	35 151	35 883	36 615	37 348	38 080		
FS-5	Brut	38 203	39 378	40 553	41 727	42 902	44 076	45 260	46 475	47 691	48 907	50 123	51 339	52 554	
	Net F	27 890	28 583	29 276	29 969	30 662	31 355	32 048	32 741	33 434	34 127	34 820	35 513	36 206	
	Net C	26 130	26 761	27 392	28 022	28 653	29 284	29 914	30 541	31 169	31 796	32 423	33 051	33 678	
FS-4	Brut	32 797	33 739	34 682	35 646	36 620	37 595	38 569	39 544	40 519	41 493	42 468	43 442	44 417	45 405
	Net F	24 656	25 231	25 806	26 381	26 956	27 531	28 106	28 681	29 256	29 831	30 406	30 981	31 556	32 131
	Net C	23 174	23 703	24 232	24 757	25 280	25 804	26 327	26 850	27 374	27 897	28 420	28 943	29 467	29 989
FS-3	Brut	28 217	28 994	29 770	30 564	31 366	32 167	32 969	33 770	34 572	35 386	36 215	37 044	37 873	38 702
	Net F	21 827	22 316	22 805	23 294	23 783	24 272	24 761	25 250	25 739	26 228	26 717	27 206	27 695	28 184
	Net C	20 569	21 021	21 471	21 921	22 371	22 821	23 271	23 720	24 170	24 617	25 062	25 508	25 953	26 398
FS-2	Brut	24 383	25 040	25 725	26 411	27 097	27 783	28 468	29 154	29 840	30 543	31 251	31 959		
	Net F	19 393	19 825	20 257	20 689	21 121	21 553	21 985	22 417	22 849	23 281	23 713	24 145		
	Net C	18 321	18 723	19 121	19 520	19 916	20 317	20 715	21 113	21 512	21 910	22 307	22 704		
FS-1	Brut	21 155	21 730	22 306	22 882	23 458	24 033	24 609	25 194	25 797	26 400				
	Net F	17 262	17 642	18 022	18 402	18 782	19 162	19 542	19 922	20 302	20 682				
	Net C	16 339	16 692	17 046	17 400	17 753	18 106	18 460	18 813	19 163	19 513				

La prime de connaissances linguistiques ne s'applique qu'aux fonctionnaires des classes FS-1 à FS-5.

Première langue : 1 028 dollars par an.

Deuxième langue : 513 dollars par an.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم. استلم منها من المكتبة التي تتعامل معها أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организация Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу: Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
